

sygn. akt VII Pa 85/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SR (del.) Zofia Pawelczyk

Protokolant: st.sekr.sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 lipca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego (...) Sp. z o.o.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 22 marca 2018 r., sygn. VI P 321/16

1. oddala apelację;

2. zasądza od (...)Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz A. W. kwotę 2145 zł (dwa tysiące sto czterdzieści pięć złotych)
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO. Agnieszka Stachurska SSO. Marcin Graczyk SSR. (del.) Zofia Pawelczyk

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie po rozpoznaniu sprawy
z powództwa A. W. przeciwko (...)Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o odprawę pieniężną,
przywrócenie do pracy, wynagrodzenie sygn. akt VI P 321/16 wydał w dniu 22 marca 2018 r. wyrok na podstawie
którego:

1. przywrócił powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko;

2. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60.491,00 złotych (sześćdziesiąt tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt
jeden 00/100) tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania powoda bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy;

3. umarzył postępowanie w zakresie odprawy pieniężnej;

4. zasądził od pozwanego na rzecz powoda A. W. kwotę 4.076,00 złotych (cztery tysiące siedemdziesiąt sześć 00/100)
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie:

- kwotę 3.024,55 złotych (trzy tysiące dwadzieścia cztery 55/100) tytułem zwrotu kosztów procesu - opłaty;

- kwotę 91,15 złotych (dziewięćdziesiąt jeden 15/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – poniesionych wydatków.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Na przełomie października i listopada 2014 roku zmienił się zarząd pozwanej spółki. Dotychczasowy jedyny członek zarządu - W. P. został odwołany z zarządu, a jego miejsce zajął G. S.. Nowy Zarząd prezentował odmienną od dotychczasowego politykę prowadzenia działalności pozwanej, w tym m. in. odmienną politykę zatrudnienia i podjął decyzję w zakresie reorganizacji w strukturze zatrudnienia.

W roku 2015 zmienił się wspólnik pozwanej - została nim spółka prawa polskiego (...) Sp. z o.o., a w roku 2016 ponownie zmienił się zarząd pozwanej.

Nowy zarząd kontynuuje politykę zatrudnienia pozwanej, zapoczątkowaną przez G. S., tj. racjonalizuje strukturę zatrudnienia poprzez reorganizację stanowisk pracy m.in. poprzez łączenie kilku stanowisk w jedno.

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z dnia

2 kwietnia 2001 r na stanowisku Kierownika Laboratorium Kontroli Jakości w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony t.j. do dnia 30 czerwca 2001 r. Od 1 lipca 2001 r. powód został zatrudniony na takim samym stanowisku na podstawie umowy na czas nieokreślony. Na mocy aneksu z dnia 1 grudnia 2015 r wynagrodzenie powoda zostało podwyższone do kwoty 4.250,00 złotych.

W ramach realizacji polityki reorganizacji struktury zatrudnienia, zarząd postanowił rozwiązać umowę o pracę z powodem, ponieważ zależało mu na połączeniu dwóch stanowisk. Dnia 15 kwietnia 2016 r pozwana spółka zorganizowała spotkanie z udziałem powoda. Radca prawny M. K., która brała udział w spotkaniu, poinformowała powoda, że pozwana spółka chce rozwiązać z nim umowę o pracę, ponieważ planuje reorganizację zatrudnienia w zakresie stanowiska pracy powoda. Powód na spotkaniu otrzymał dwa dokumenty, a mianowicie: wypowiedzenie umowy o pracę oraz porozumienie stron oraz poinformowano go, że ma podjąć decyzję, którą formę zakończenia pracy wybiera

i która będzie dla niego korzystniejsza z punktu widzenia możliwości uzyskania zasiłku przedemerytalnego. Oba dokumenty przewidywały rozwiązanie umowy o pracę z dniem

31 lipca 2016 roku. Powód poinformował, że chciałby się udać do ZUS-u przed podjęciem decyzji. Pełnomocnik zarządu za akceptacją N. B. przychylił się do prośby powoda, udzielił mu czasu na podjęcie decyzji i zaproponował spotkanie w następnym tygodniu.

Powód nie pojawił się w pracy w kolejnym dniu roboczym, następującym po spotkaniu, tj. dnia 18 kwietnia 2016 lecz udał się na zwolnienie lekarskie, które sukcesywnie przedłużał.

W dniu 9 czerwca 2016 r powód odebrał pismo od pozwanego noszące datę 1 czerwca 2016 r. o następującej treści: "nawiązując do spotkania w siedzibie spółki w dniu 15 kwietnia 2016 r. złożonego Panu podczas spotkania oświadczenia pracodawcy w przedmiocie woli wypowiedzenia Panu umowy o pracy z dniem 31 lipca 2016 r. z powodu planowanej przez pracodawcę reorganizacji struktury zatrudnienia niniejszym informuje pana że zawarta z panem przez (...)umowa o pracę rozwiązuje się z dniem 31 lipca 2016 r.

W dniu 9 czerwca 2016 r. powód wszedł w okres ochrony przedemerytalnej o którym mowa w art. 39 Kodeksu pracy.

Powód w okresie od dnia 18 kwietnia 2016 r. do dnia 15 października 2016 r.

był na zwolnieniu lekarskim i z tego tytułu otrzymywał zasiłek chorobowy. Łączna wysokość zasiłku chorobowego otrzymana przez powoda wynosiła 14.006,58 zł. Powodowi nie zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne. Tym samym w okresie od dnia 16 października

2016 r. do dnia 27 stycznia 2017 r. nie osiągał żadnych dochodów.

W dniu 27 stycznia 2017 r. powód nabył uprawnienie do zasiłku dla bezrobotnych. Świadczenie to otrzymał w następującej wysokości:

- 06.02.2017 r. - 166,30 zł za okres od dnia 27 stycznia do 31 stycznia 2017 r.,
- 06.03.2017 r. - 851,63 zł za luty 2017 r.,
- 06.04.2017 r. - 851,63 zł za marzec 2017 r.,
- 08.05.2017 r. - 828,61 zł za kwiecień 2017 r.

Powodowi została wypłacona odprawa w kwocie 12.750 zł. Powód otrzymywał również rentę rodzinną w wysokości:

- 1.233,86 złotych brutto za okres od 15.07.2017 r do 31.07.2017;
- 2.249,94 złotych brutto za okres od 01.08.2017 r do 31.08.2017 r.;
- 2.249,94 złotych brutto za okres od 01.09.2017 r do 30.09.2017 r.;
- 2.249,94 złotych brutto za okres od 01.10.2017 r do 31.10.2017 r.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o wymienione dowody z dokumentów oraz zeznań świadków. Wiarygodność dokumentów została oceniona przez przyzmat twierdzeń stron odnoszących się do ich treści, a także ustaleń dokonanych na podstawie całokształtu materiału dowodowego, w szczególności zeznań wyżej wskazanych świadków oraz częściowo zeznań powoda którym sąd dał wiarę.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka P. K. w zakresie w jakim zeznał, że powodowi została przekazana jednoznaczna informacja, że pracodawca rozwiązuje stosunek pracy z powodem. Przeczy temu okoliczność, że powodowi zostały wręczone dwa nie podpisane dokumenty oraz wyznaczony czas na zastanowienie się co do trybu rozwiązania umowy o pracę oraz wyznaczone spotkanie w następnym tygodniu. Jednocześnie Sąd dał wiarę zeznaniom świadków N. B. i M. Ż., przy czym zeznania drugiego z wymienionych świadków uznał za bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, że spotkanie odbyło się z udziałem tylko radcy prawnego M. K., uznając, że przeczą temu zeznania świadków P. K. N. B.. Sąd nie dał także wiary zeznaniom powoda, że nie zostały przekazane mu dwa dokumenty tj; w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i w trybie porozumienia stron oraz, że zaproponowano mu rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy z tych samych przyczyn co powyżej. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powoda.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością powództwa Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że sporne w sprawie były okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę, a w szczególności czy podczas spotkania w dniu 15 kwietnia 2016 r z udziałem powoda doszło do skutecznego rozwiązania z nim umowy o pracę, a pismo pozwanego z dnia 1 czerwca 2016 r skierowane do powoda było informacją potwierdzającą to zdarzenie.

Powołując się na poglądy doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy uznał, że działanie pozwanej na spotkaniu w dniu 15 kwietnia 2016 polegało tylko na złożeniu powodowi oferty rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Pracodawca dnia 15 kwietnia 2016 r. oświadczył ustnie powodowi, że chce rozwiązać z nim umowę o pracę z dniem 31 lipca 2016 r z powodu reorganizacji jego stanowiska pracy. Pozwany przekazał powodowi dwa dokumenty dotyczące formy rozwiązania z nim stosunku pracy. Pierwszy

dokument dotyczył rozwiązania umowy za porozumieniem stron, drugi rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę.

Z uwagi na brak odpowiedzi powoda jaką formę rozwiązania umowy o pracę preferuje, wyznaczona mu kolejny termin spotkania w którym w tej kwestii miał się wypowiedzieć. Milczenie powoda w kontekście sytuacyjnym nie mogło uzasadniać przyjęcia przez pozwaną, że w sposób konkludentny doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie wypowiedzenia,

bo zgoda powoda nie była potrzebna.

W ocenie Sądu Rejonowego powód nie zgodził się również na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron; przeciwnie z zeznań świadków wynika, że informacja o chęci rozwiązania z powodem umowy o pracy wywołała u niego wzburzenie. Powód po spotkaniu z uwagi na pogorszenie stanu zdrowia udał się na zwolnienie lekarskie na którym przebywał do połowy października. Gdyby pozwana - jak twierdzi złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie wypowiedzenia,

to pismo to byłoby podpisane przez pracodawcę a w przypadku odmowy jego przyjęcia sporządzona zostałaby notatka o przyczynach odnowy jego przyjęcia przez powoda. Tymczasem niejako wbrew sobie pozwana dopiero w piśmie z dnia 1 czerwca 2016 r. poinformowała powoda, że wypowiedzenie umowy o pracy zostało mu złożone ustnie w dniu 15 kwietnia 2016 r., chociaż na tymże spotkaniu jak twierdziła wręczyła powodowi dwa dokumenty dotyczące rozwiązania z nim umowy o pracę. Nie można zdaniem Sądu Rejonowego rozwiązać umowy o pracę w drodze wypowiedzenia i porozumienia z uwagi

na art 30 k.p., który wyszczególnia te dwa tryby rozwiązania umowy o pracę.

W zakresie przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem pozwana wyjaśniała, że zakończenie współpracy z powodem było podyktowane chęcią zreorganizowania zatrudnienia poprzez stworzenie jednego stanowiska pracy, które łączyłoby obowiązki

z zakresu kierowania działem kontroli jakości i z zakresu systemu zarządzania jakością oraz poprzez przeniesienie niektórych obowiązków powoda na innych pracowników lub zrezygnowanie z nich z uwagi, że nie ma potrzeby ich wykonywania u pozwanej. Powód nie kwestionował tej przyczyny i nie miała ona znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Bezspornym dla Sądu Rejonowego był fakt, że w dniu otrzymania przez powoda pisma z dnia 9 czerwca przebywał on na zwolnieniu lekarskim oraz objęty był już ochroną wynikającą z art 39 kodeksu pracy. Zatem rozwiązanie z powodem umowy o pracę 9 czerwca było niezgodne z przepisami prawa.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury

z osiągnięciem tego wieku. Ponadto zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (art. 47 k.p.). Przepis ten dotyczy pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę

za wypowiedzeniem. W razie więc przywrócenia pracownika do pracy pracodawca jest zobowiązany nie tylko ponownie zatrudnić go, ale także zapłacić mu wynagrodzenie

za określony czas pozostawania bez pracy. Jednak okres pobierania zasiłku chorobowego

i świadczenia rehabilitacyjnego podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Przy czym wynagrodzenie to przysługuje (roszczenie powstaje) dopiero w razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy, a ściślej mówiąc, w razie zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od przywrócenia do pracy.

Sąd Rejonowy zważył, że w rozpatrywanym przypadku skarżący został przywrócony do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. - punkt pierwszy wyroku. Przepis ten stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W odniesieniu do pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy - pod użytym pojęciem „wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy” należy rozumieć przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia gdyby pozostawał w stosunku pracy. Z tego względu wyłączeniu z tego okresu podlega okres niezdolności pracownika do pracy, za który przysługuje zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne, w przypadku powoda był to okres do 15 października 2016 r. kiedy to powód pobierał zasiłek chorobowy.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 4.250,00 złotych. Zatem wynagrodzenie za okres od 16 października 2016 r. do 21 grudnia 2016 r. wynosiło 2,5 krotność tego wynagrodzenia, co dało kwotę 10.625,00 złotych. Za rok 2017 była to 12 krotność wynagrodzenia czyli 51.000,00 złotych. Za styczeń i luty 2018 r. wynagrodzenie wynosiło 8.500,00 złotych. Wynagrodzenie za marzec 2018 r. tj; do dnia wydania orzeczenia obliczono w następujący sposób: $4.250,00 : 30 \text{ dni} \times 22 \text{ dni} = 3.116,00$ złotych. Po sumowaniu dało to łączną kwotę 73.241,00 złotych. Kwota ta została pomniejszona o kwotę wypłaconej odprawy pieniężnej w wysokości 12.750,00 złotych (okoliczność bezsporna) co dało kwotę 60.491,00 złotych którą zasądzono w punkcie drugim wyroku pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku.

W punkcie trzecim Sąd Rejonowy umorzył postępowanie na podstawie art 355 k.p.c. w związku z cofnięciem przez powoda żądania odprawy pieniężnej za zgodą pozwanego

W punkcie trzecim wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.076,00 złotych tytułem zwrotu kosztów pełnomocnika zgodnie z § 9 ust 1 pkt 2 oraz § 2 ust 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

W oparciu o przepis art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych Sąd Rejonowy zasądził w punkcie piątym wyroku od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.024,55 złotych tytułem zwrotu opłaty oraz kwotę 91,15 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu - poniesionych wydatków.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżający rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Pozwany zarzucił skarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 60 k.c., art. 61 k.c. oraz art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię, a przez to błędne ustalenie przez Sąd Rejonowy, że działanie pozwanej na spotkaniu w dniu 15 kwietnia 2016 r. polegało tylko na złożeniu powodowi oferty rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron,

b) art. 66 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że pozwana złożyła powodowi ofertę rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia pracodawcy, podczas gdy ofertę można złożyć tylko w przypadku dwustronnych czynności prawnych, a nie jednostronnych, do których zalicza wypowiedzenie umowy o pracę przez jedną ze stron ze stosunku pracy, które wywołuje skutki prawne niezależnie od zachowania adresata tego oświadczenia woli,

c) art. 30 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i ustalenie, że umowa o pracę powoda z pozwanym nie została rozwiązana w trybie przewidzianym przez art. 30 § 1 pkt 2 k.p.,

d) art. 39 k.p. i 41 k.p. poprzez błędne zastosowanie, podczas gdy przepisy te nie dotyczą skarżonej sprawy i nie powinny być zastosowane przez Sąd Rejonowy, ponieważ powodowi wypowiedziano umowę o pracę przed rozpoczęciem okresu ochronnego, a korespondencja, którą otrzymał w dniu 9 czerwca 2016 r. nie była wypowiedzeniem umowy o pracę, a jedynie potwierdzeniem ustnego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego dnia 15 kwietnia 2016 r.,

e) art. 47 zd. 2 k.p. poprzez błędne zastosowanie, podczas gdy przepis ten nie dotyczy skarżonej sprawy, ponieważ powodowi nie zostało wręczono wypowiedzenie umowy o pracę w okresie ochronnym, a zatem brak jest podstaw do zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy,

f) art. 45 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i bezpodstawne przywrócenie do pracy podczas gdy pozwana wypowiedziała umowę o pracę w sposób prawidłowy,

g) art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. poprzez błędną wykładnię, a w konsekwencji bezpodstawne zasądzenie przez Sąd Rejonowy zadań powoda, który w żaden sposób ich nie udowodnił.

2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym,

3. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia:

a) art. 233 k.p.c. przez wadliwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegającą na wybiórczej, stronniczej i niespójnej analizie twierdzeń stroni zeznań świadków oraz pozostałych dowodów zebranych w sprawie,

b) art. 233 k.p.c. przez wadliwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i nieprawidłową ocenę mocy dowodów z przesłuchania świadków P. K. i N. B., których zeznania były spójne, logiczne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie, a mimo to Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka N. B. w całości za wiarygodne, a tożsame z nimi zeznania świadka P. K. uznał za wiarygodne tylko w części,

c) art. 233 k.p.c. polegające na wadliwej ocenie dowodów poprzez całkowite pominięcie wskazanych w apelacji okoliczności,

d) art. 212 k.p.c. poprzez nieustalenie zgodnej z prawdą podstawy faktycznej dochodzonych roszczeń,

e) pozbawienie pozwanej obrony swoich spraw przez oddalenie wniosku dowodowego w postaci przesłuchania świadka M. K..

W oparciu o powyższe pełnomocnik pozwanej wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie skarżonego w wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów procesu wg. norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej zakwestionowała rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, uznając je za błędne

i zarzucając temu Sądowi brak wszechstronnego rozpoznania sprawy, poczynienie nieprawidłowych ustaleń faktycznych i nieprawidłowe zastosowanie przepisów, rozwinęła również argumentację w kontekście każdego z podniesionych zarzutów.

W odpowiedzi na apelację z dnia 29 maja 2018 r. pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie w całości jako oczywiście bezzasadnej oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda odniósł się ogólnie do podniesionych w jej treści zarzutów, wskazując, że żaden z nich nie kwalifikuje się do uwzględnienia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej była niezasadna.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił właściwe ustalenia faktycznego, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98). Zgodnie bowiem z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07, surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji. W takim bowiem przypadku, jakkolwiek wyrok sądu odwoławczego powinien opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach, za wystarczające można uznać stwierdzenie, że przyjmuje on ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji jako własne.

Strona skarżąca podniosła w treści apelacji szereg zarzutów dotyczących nieprawidłowego zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, wadliwej oceny dowodów i dokonania ustaleń okoliczności faktycznych sprzecznych z zebranymi w sprawie dowodami. Sąd Okręgowy zważył, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie dopatrywał się naruszenia przez Sąd Rejonowy wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów w sposób wskazany przez pozwaną. Zgodnie z ugruntowanymi poglądami orzecznictwa w myśl powyższej zasady sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania,

na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia,

że powyższa okoliczność nie zachodzi. Z kolei zarzut sprzeczności w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy sąd na skutek nieprawidłowej oceny dowodów z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego dokonał ustaleń,

które wzajemnie się wykluczają. Nieprawidłowości te powinny mieć charakter obiektywny,

to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Tym samym to na skarżącym ciąży obowiązek wskazania nieprawidłowości, jakie zaszły w procesie myślowym przeprowadzonym przez sąd i które w konsekwencji miały prowadzić do błędnej oceny dowodów lub dokonania na ich podstawie błędnych lub sprzecznych ustaleń

(tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00;

z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99).

W konsekwencji dla postawienia skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

nie wystarcza przedstawienie własnej wersji zdarzeń, choćby była równie prawdopodobna

jak ta przyjęta przez sąd, czy też wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają

na wyciągnięcie odmiennych wniosków co do okoliczności faktycznych danej sprawy lub też poprzestanie na stwierdzeniu wadliwości podstawy faktycznej ustalonej przez Sąd I instancji, lecz konieczne jest wskazanie konkretnych uchybień, których dopuścił się Sąd w toku wnioskowania i oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w świetle dyrektyw swobodnej oceny dowodów (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 5 grudnia 2017 r. V ACa 948/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2017 r., I ACa 658/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 23 maja 2018 r., III AUa 972/17).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy dokonując analizy powoływanych przez skarżącą zarzutów nie dopatrył się nieprawidłowości w zakresie poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń dotyczących okoliczności faktycznych, ani też

w przeprowadzonej przez ten Sąd oceny dowodów. Sąd Rejonowy zebrał w toku postępowania dostatecznie obszerny materiał dowodowy, obejmujący zarówno zeznania świadków, dokumentację prywatną przedłożoną przez obie strony, jak również dowód

z przesłuchania powoda oraz osoby reprezentującej pozwaną. Prawidłowo zebrany materiał dowodowy pozwolił na szczegółowe ustalenie okoliczności składających się na stan faktyczny sprawy, a rozumowanie Sądu Rejonowego oparte oraz wywiedzione z tak zebranego materiału dowodowego Sąd Okręgowy ocenił jako rzeczowe i kompleksowe, skutkujące logiczną konkluzją w postaci zapadłego w sprawie wyroku. Z kolei choć strona pozwana stosunkowo precyzyjnie określiła jakie, w jej ocenie, wywody Sądu Rejonowego zostały przeprowadzone wadliwie, to nie przedstawiła przy tym żadnych okoliczności,

które miałyby świadczyć o istnieniu błędów w rozumowaniu Sądu Rejonowego, sprzeczności z zasadami logiki czy doświadczenia życiowego i w żadnym ze wskazanych przez siebie przykładów naruszeń nie wyjaśniła, na czym nieprawidłowość rozumowania Sądu Rejonowego miałaby polegać. Argumentacja sprowadzała się w istocie do przedstawienia odmiennej oceny faktów i dowodów oraz zaprzeczeniu okolicznościom wynikającym

z materiału dowodowego przy jednoczesnym braku wykazania nieprawidłowości w procesie myślowym Sądu Rejonowego. Zarzuty pozwanej strony skupiały się w istocie

na kwestionowaniu poczynionych przez ten Sąd ustaleń, które, jak wspomniano powyżej,

Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe.

Najistotniejszą kwestią sporną w niniejszej sprawie były okoliczności, jakie towarzyszyły spotkaniu powoda oraz osób reprezentujących pozwaną w dniu 15 kwietnia 2016 r. Bezspornym jest, że do spotkania w tym dniu doszło, a jego uczestnikami byli A. W., pełnomocnik pozwanej M. K., pełnomocnik zarządu N. B. oraz jego tłumacz P. K.. Za bezsporny należało również uznać fakt, że w trakcie spotkania omawiano kwestię rozwiązania umowy o pracę z powodem

i przedłożono mu dwa niepodpisane dokumenty – jeden dotyczył wypowiedzenia umowy

o pracę z powodem przez pracodawcę, drugi zaś rozwiązania umowy o pracę z powodem za porozumieniem stron. Sporne były natomiast stanowiska stron co do przebiegu tego spotkania oraz formy, jaką przyjęło oświadczenie pracodawcy o woli rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z wyrażonym w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia stanowiskiem ocenie Sądu Rejonowego, w trakcie powyższego spotkania nie doszło do złożenia powodowi oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę, lecz jedynie poinformowania o zamiarze zakończenia z nim stosunku pracy oraz złożenia propozycji co do wyboru sposobu, w jaki ma to nastąpić. Kwestionując powyższe stanowisko i zarzucając ustaleniom Sądu Rejonowego w tym zakresie sprzeczność z materiałem dowodowym i wadliwą ocenę dowodów pełnomocnik pozwanej przedstawiła własną wersję wydarzeń, twierdząc, że na spotkaniu w pierwszej kolejności oświadczyła powodowi, iż pozwana wypowiada mu umowę o pracę wskazując jako przyczynę wypowiedzenia reorganizację jego stanowiska pracy i że umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2016 r., a następnie zaproponowała rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i wówczas przedłożyła mu stosowne dokumenty w tym zakresie. W ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje jednak jednoznacznej i pozbawionej wątpliwości podstawy do stwierdzenia, że na spotkaniu w dniu 15 kwietnia 2016 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, a następnie dopiero po tym oświadczeniu zaproponował możliwość rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

Wbrew twierdzeniom pozwanej jej stanowiska w tym przedmiocie nie potwierdzają zebrane w toku postępowania dowody, w tym w szczególności zeznania świadków uczestniczących w spotkaniu. Świadczenie ci nie wskazywali w sposób jednoznaczny,

nie budzący wątpliwości, że na spotkaniu powodowi wypowiedziano umowę o pracę.

Sąd miał przy tym na względzie przede wszystkim zeznania świadka N. B., który pełnił funkcję pełnomocnika zarządu pozwanej spółki co uzasadnia przyjęcie,

że w sposób najpełniejszy reprezentował na spotkaniu wolę pracodawcy. Z jego zeznań wynika, że zamiarem pracodawcy było co prawda zakończenie stosunku pracy z powodem, lecz przy jednoczesnym braku negatywnych dla niego konsekwencji, co miało wyrazić się

w złożeniu propozycji wyboru sposobu, w jaki ten stosunek miał się zakończyć. Widać to

w szczególności na tle zeznań N. B., który zeznając wskazał, że „powiedziałem powodowi, że jesteśmy do jego dyspozycji i chcemy wybrać najlepszą drogę” (k. 146 a.s.).

Z relacji tego świadka wynika, że informacja o rozwiązaniu umowy o pracę nie miała mieć charakteru kategoriowego, zmierzającego do rozwiązania tej umowy już w trakcie spotkania, przy czym powodowi miano zakomunikować jednoznaczny zamiar pracodawcy

o zakończeniu współpracy przy jednoczesnym udzieleniu pewnej swobody w zakresie podjęcia decyzji o tym, jak ma do tego dojść.

Zasadnie również Sąd Rejonowy ocenił zeznania P. K. nie dając im wiary w zakresie, w jakim wskazywał, że powodowi została przekazana jednoznaczna informacja, że pracodawca rozwiązuje z nim stosunek pracy, wskazując na podstawie takiej oceny świadka okoliczność, że powodowi wręczono dwa, wspomniane wyżej, niepodpisane dokumenty. Sąd Okręgowy zważył również, że zeznania świadka były ogólnikowe co do samego przebiegu spotkania, przy czym jednocześnie świadek wyrażał pewność co do tego, że powodowi oznajmiono, że pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem. Nie bez znaczenia dla wiarygodności całokształtu zeznań świadka w tej materii jest również okoliczność, że świadek jest małżonkiem pełnomocnik pozwanej M. K., która była obecna na spotkaniu i prowadziła rozmowę z powodem. Błędnie przy tym pełnomocnik pozwanej upatruje rzekomej wadliwości oceny dowodów w tym, że Sąd Rejonowy uznał zeznania N. B. za wiarygodne, a zeznania P. K. jedynie za wiarygodne częściowo. Sąd w ramach swobodnej oceny dowodów jest bowiem zobowiązany ocenić wiarygodność i wartość każdego dowodu tak z osobna, jak i w powiązaniu z innymi dowodami. Nie można przyjąć, że dowód z zeznania danego świadka jest wiarygodny w całości jedynie dlatego, że zeznania innego świadka, którym sąd dał wiarę w całości, w jakiś sposób z nimi koresponduje. Takie przyjęcie prowadziłyby

do spłylenia oceny wartości i wiarygodności dowodów. Inna rzecz, że wbrew twierdzeniom pełnomocnik pozwanej zeznania ww. świadków nie były tożsame. Choć świadkowie ci podobnie relacjonowali przebieg spotkania z dnia 15 kwietnia 2016 r., to ich zeznania różniły się m. in. w zakresie wyrażanych przez nich komunikatów, odbioru konkretnych oświadczeń czy też intencji, jakie towarzyszyły im w trakcie spotkania.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można również pomijać – choćby z racji tego, że pełnomocnik reprezentująca pozwaną była jednocześnie osobą, która uczestniczyła w spotkaniu 15 kwietnia 2016 r. i przedstawiła powodowi informację o rozwiązaniu stosunku pracy – że w treści odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej wskazała inny przebieg i charakter oświadczeń składanych powodowi. Jak wynika z uzasadnienia stanowiska udzielonego w odpowiedzi na pozew na spotkaniu oznajmiono powodowi, że pracodawca ma zamiar rozwiązać z nim stosunek pracy, a następnie przedstawiono mu dokumenty i pozostawiono podjęcie decyzji co do tego, który jest dla niego bardziej korzystny. Warto również wskazać, że stanowisko samej pozwanej – reprezentowanej przez pełnomocnik – co do charakteru przekazania powodowi informacji i planowanej reorganizacji zatrudnienia przeszło swoistą ewolucję. W odpowiedzi na pozew z 12 grudnia 2016 r. wskazano, że na spotkaniu 15 kwietnia 2016 r. powód został poinformowany, że „pозwana chce rozwiązać z nim umowę o pracę” oraz że „przedłożono mu oświadczenia o wypowiedzeniu oraz o porozumienie stron ze wskazaniem, że ma podjąć decyzję, którą formę zakończenia pracy wybiera”. Na etapie apelacji pozwana z całą stanowczością wskazuje natomiast, że na spotkaniu powodowi wypowiedziano umowę o pracę, a do jego decyzji pozostało ewentualnie przyjęcie propozycji zakończenia umowy o pracę za porozumieniem.

W kontekście powyższego za nietrafny należało uznać zarzut pozbawienia pozwanej możliwości obrony poprzez oddalenie wniosku o przesłuchanie M. K. w charakterze świadka. Choć bezspornie M. K. była obecna na spotkaniu w dniu 15 kwietnia 2016 r., co wskazywałoby na zasadność przesłuchania jej jako świadka, to w niniejszym procesie pełniła rolę pełnomocnika pozwanej. W orzecznictwie dopuszcza się co prawda możliwość przesłuchania pełnomocnika procesowego w charakterze świadka, jednakże z zaznaczeniem, że dopóki pełnomocnik nie złoży zeznań, nie może być obecny przy przesłuchaniu innych świadków (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 25 maja 2015 r., I ACa 958/14). Tymczasem pełnomocnik pozwanej wniosek o przesłuchanie jej w charakterze świadka złożyła na rozprawie w dniu 15 marca 2018 r., po przesłuchaniu świadków P. K., M. Ż. i N. B.. Zasadnie więc Sąd Rejonowy oddalił powyższy wniosek jako spóźniony, tym bardziej, że został złożony na końcowym etapie postępowania, po przeprowadzeniu wszystkich zgłoszonych przez strony dowodów.

Nie stanowiło zdaniem Sądu Okręgowego wadliwej oceny dowodów pominięcie okoliczności wskazanych przez pełnomocnik pozwanej w apelacji pkt 2 lit. c). Okoliczności te praktycznie w całości dotyczyły faktu udania się przez powoda na zwolnienie lekarskie po spotkaniu, niezajęcie stanowiska co do propozycji wyboru zakończenia stosunku pracy oraz sugestie, jakoby powód miał to uczynić z premedytacją, jednakże okoliczności te nie miały aż tak istotnego znaczenia dla istoty sporu, jaką pełnomocnik pozwanej zdaje się im przypisywać. O ile zachowanie powoda po spotkaniu w dniu 15 kwietnia 2016 r. może budzić pewne zastrzeżenia, o tyle sam fakt, że powód po spotkaniu udał się na zwolnienie lekarskie, na którym przebywał do 15 października 2016 r. oraz że nigdy wcześniej nie przebywał na tak długich zwolnieniach lekarskich nie ma żadnego znaczenia z perspektywy prawidłowości rozwiązania z nim umowy o pracę. Za bezpodstawne należało również przyjąć sugestie pełnomocnika pozwanej co do tego, że powód udał się na zwolnienie lekarskie z premedytacją, pozwana nie wskazała bowiem na czym opiera takie twierdzenia. Inne okoliczności powoływane przez pełnomocnik pozwanej, takie jak choćby stwierdzenie, że powód nie stawiał się do pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego i nie zwrócił odprawy pieniężnej były zbyt daleko idące i oderwane od faktu, że powód otrzymał w dniu

9 czerwca 2016 r. otrzymał pismo w sprawie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, na skutek czego niezwłocznie, jeszcze w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego, złożył pozew o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę i w tak wszczętym postępowaniu była rozważana kwestia prawidłowości rozwiązania stosunku pracy. Co się zaś tyczy odprawy, to powód zrzekł się żądania w tym zakresie, co skutkowało częściowym umorzeniem postępowania, a Sąd Rejonowy orzekając o przyznaniu powodowi kwoty tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy obniżył zasądzoną kwotę o wypłaconą mu odprawę.

Prawidłowość ustaleń faktycznych – w kontekście podnoszonych przez skarżącą zarzutów naruszeń przepisów prawa procesowego – w istocie przesądza o braku zasadności pozostałych zarzutów, dotyczących nieprawidłowości, jakich Sąd Rejonowy miał dopuścić się przy stosowaniu prawa materialnego. Również i w tym przypadku Sąd Okręgowy nie dopatrzył się uchybień wskazywanych przez pełnomocnik pozwanej w treści apelacji. Dotyczyło to w szczególności interpretacji stanu faktycznego w zakresie tego, czy powodowi złożono wypowiedzenie umowy o pracę na spotkaniu w dniu 15 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy przytoczył w tym zakresie bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych obrazujące aktualne poglądy judykatury w przedmiocie interpretacji oświadczeń woli, w tym również dotyczących skutecznego wypowiedzania umów o pracę. Poglądy te, jak również konkluzje Sądu Rejonowego w tej materii, Sąd Okręgowy w składzie niniejszym w całości podziela. Wskazać należy, że Kodeks pracy nie zawiera materii regulującej zasady składania oświadczeń woli, a do oświadczeń składanych przez strony stosunku pracy zastosowanie znajduje art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest zatem złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Ponieważ dla oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przewidziana została forma pisemna, zgodnie z art. 30 § 3 k.p.,

to oświadczenie woli uważa się za złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie. Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r.,

I PK 88/14). Oświadczenie woli to zasadnicza treść czynności prawnej, czyli zachowanie się osoby, które w dostateczny sposób ujawnia jej wolę wywołania skutku prawnego (art. 56 i 60 k.c.). Nie mamy więc do czynienia ze złożeniem oświadczenia woli, jeżeli określone zachowanie nie zmierza do wywołania skutku prawnego, a jedynie zawiera informację,

że skutek ten zostanie wywołany w inny sposób. W takim przypadku jest to jedynie udzielenie informacji, że oświadczenie woli zostanie złożone (wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 14 stycznia 2011 r., II PK 157/10). Nie neguje to jednak obowiązku dotrzymania wymogów formalnych wypowiedzenia, jakim jest zachowanie formy pisemnej. Co prawda

w orzecznictwie istnieje pogląd, zgodnie z którym wypowiedzenia umowy o pracę można dokonać w sposób konkludentny – co wynika choćby z orzeczeń powoływanych przez pozwaną tak w toku procesu, jak i w treści apelacji – przy czym chodzi tu o takie zachowanie pracodawcy, które ujawnia jego wolę w sposób dostateczny.

W ocenie Sądu Okręgowego należy w całości podzielić stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że na spotkaniu w dniu 15 kwietnia 2016 r. powodowi nie złożono oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. Gdyby pozwana faktycznie miała zamiar wypowiedzieć powodowi umowę o pracę, a jednocześnie zagwarantować mu możliwość ewentualnego rozwiązania tej umowy za porozumieniem stron, z zachowaniem wymogów określonych przepisami Kodeksu pracy, to na spotkaniu w pierwszej kolejności wręczono

by powodowi oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w formie pisemnej, a dopiero po tej czynności – ujawniającej wolę pozwanej w sposób dostatecznie jasny, precyzyjny i jednoznaczny – poinformowano by powoda, że może ubiegać się o zmianę sposobu rozwiązania umowy, jeśli uzna, że inna forma byłaby dla niego korzystniejsza. Tymczasem w trakcie spotkania powodowi powiedziano, że pracodawca chce rozwiązać

z nim stosunek pracy i przedłożono mu dwa dokumenty, z czego jeden dotyczył wypowiedzenia umowy o pracę, zaś drugi rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Dokumenty te nie zostały jednak w żaden sposób potwierdzone podpisem pracodawcy lub osoby upoważnionej do jego reprezentacji. Przedstawienie przez pozwaną dwóch sposobów

rozwiązania umowy o pracę z powodem, z zaznaczeniem możliwości dokonania przez niego wyboru, nawet gdy towarzyszy temu oświadczenie pracodawcy o zamiarze zakończenia stosunku pracy, nie może być uznane za ustne wyrażenie woli przyjmujące postać wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę a jej zakończenie na skutek zawarcia porozumienia stron to dwa odrębne sposoby zakończenia stosunku pracy.

Z kolei zeznania świadków nie dają wyraźnych podstaw do stwierdzenia, że osoby reprezentujące pozwaną na spotkaniu z powodem w sposób kategoriyczny oświadczyły mu,

że pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę. Okoliczność ta nie wynika z materiału dowodowego, przeciwnie, na tle wyjaśnionych wyżej okoliczności stanu faktycznego zasadny jest wniosek, zgodnie z którym pracodawca jedynie powoła powiadomił o swoich zamiarach, a nie jednoznacznie oświadczył, że wypowiada mu umowę o pracę. Powód został poinformowany o planowanym zakończeniu z nim współpracy, przy czym dano mu swobodę wyboru w jaki sposób ma to nastąpić, swoistą propozycję, której zważywszy na okoliczności faktyczne dotyczące przebiegu spotkania nie można uznać za jednoznaczne oświadczenie woli wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Taki przebieg spotkania zdaniem Sądu Okręgowego nie daje jednoznacznych podstaw do uznania, że pracodawca ujawnił powodowi wolę zakończenia stosunku pracy w sposób wskazywany przez pozwaną w toku procesu – to jest, za wypowiedzeniem umowy o pracę – w sposób dostateczny do przyjęcia, że wypowiedzenie faktycznie miało miejsce.

Prawidłowo więc Sąd Rejonowy stwierdził, że powodowi złożono jedynie ofertę co do tego jak chce zakończyć współpracę, trudno natomiast upatrywać się w tym stwierdzeniu jakichkolwiek naruszeń. Choć zastosowanie określenia „oferta” może budzić skojarzenia

z treścią art. 66 k.c., to w ocenie Sądu Okręgowego zostało przez Sąd Rejonowy użyte

w innym, ogólnym kontekście znaczeniowym, który dotyczył określenia swobody wyboru powoda w zakresie podjęcia decyzji o preferowanym sposobie zakończenia stosunku pracy. Zaznaczyć przy tym należy, że Sąd Rejonowy w żadnym miejscu nie nawiązał

do ww. instytucji Kodeksu cywilnego, w szczególności nie odwołał się do treści tego przepisu, w konsekwencji stawianie temu Sądowi zarzutu, że błędnie przepis ten zastosował jest bezpodstawne.

Jedynie pismo doręczone powodowi w dniu 9 kwietnia 2016 r. mogłoby ewentualnie zostać zakwalifikowane jako oświadczenie woli o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Wobec powyższego należało stwierdzić, że Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował przepisy dotyczące ochrony pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę, tj. art. 39 k.p. i art. 41 k.p. Zgodnie z treścią tych przepisów pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, jak również nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika,

a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W sytuacji niniejszej sprawy powód, jako osoba urodzona w dniu (...), osiągnął wiek emerytalny z dniem 9 czerwca 2016 r. Wiek emerytalny powoda, jako osoby urodzonej

w okresie od dnia 1 lipca 1953 r. do dnia 30 września 1953 r., wynosił co najmniej 66 lat

i 11 miesięcy zgodnie z art. 24 ust. 1b pkt 19 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach

i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w brzmieniu aktualnym na czerwiec 2016 r. (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 887). W tym też dniu upływały bowiem cztery lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego określone w ww. przepisach i powód wszedł w okres ochronny w myśl art. 39 k.p. Ponadto w tym czasie powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a tym samym jego nieobecność w pracy była usprawiedliwiona. Tym samym zasadne było stwierdzenie, że do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę doszło w okresie ochronnym, a więc z naruszeniem cytowanych wyżej przepisów Kodeksu pracy. Konsekwencją powyższego było z kolei zastosowanie regulacji przewidzianych w art. 45 k.p. i art. 47 k.p. i uznanie roszczeń powoda o przywrócenie do pracy i zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy za zasadne.

Za niezasadny należało również uznać zarzut naruszenia art. 6 k.c. i art. 233 k.p.c. Przepis artykułu 6 k.c. wyznacza reguły przeprowadzania dowodów na gruncie materialnoprawnym i jako taki nie stanowi samodzielnej podstawy prawnej rozstrzygnięcia. W myśl przepisów prawa cywilnego art. 6 k.c. dotyczy jedynie negatywnych skutków związanych z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi skutki prawne, natomiast poza dyspozycją tego przepisu pozostaje aspekt procesowy, w tym między innymi kwestia, czy strona wywiązała się z obowiązku udowodnienia faktów, z których wywodzi określone skutki prawne. Ciężar udowodnienia (onus probandi) wchodzi w rachubę dopiero wówczas, gdy pewne twierdzenia okazały się nieudowodnione, a nie już wtedy, gdy strona nie przedstawiła środków dowodowych na potwierdzenie lub zaprzeczenie danej okoliczności. Oznacza to, że rozkład ciężaru dowodu stanowi regułę wskazującą stronę, która ma ponieść negatywne skutki nieudowodnienia określonych twierdzeń. Na tym polega funkcja ciężaru dowodowego. Pozwala rozstrzygnąć sprawę merytorycznie, także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle albo w pewnej części wyjaśnić stanu faktycznego sprawy. Czym innym jest natomiast sytuacja, w której sąd oceniał materiał dowodowy, kierując się metodą kognitywną z art. 233 § 1 k.p.c., i na tej podstawie dokonał wiążących ustaleń stanu faktycznego.

W tym wypadku nie dochodzi do właściwego lub niewłaściwego rozłożenia ciężaru dowodowego (zob. wyroku Sądu Najwyższego: z 18 maja 2017 r., I UK 215/16;

z dnia 10 maja 2017 r., I UK 184/16). W niniejszej sprawie zasadność roszczeń powoda została wykazana w oparciu o całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, uwzględniający również dowody przeprowadzone na wniosek strony pozwanej, a nie tylko dowody przedłożone przez powoda. Nie jest przy tym tak, że Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powoda, lecz jedynie jego zeznaniom, i to częściowo. Powód nie musiał natomiast wykazywać, że od dnia 9 czerwca 2016 r. był w okresie ochronnym, gdyż okoliczność ta miała charakter bezsporny; pozwana tego nie kwestionowała. Ponadto okoliczność ta wynika z daty urodzenia powoda, która widnieje choćby w jego aktach osobowych, a także jest wynikiem analizy przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, o których zresztą wspomniano powyżej.

Pozwana co do zasady nie kwestionowała wysokości zasądzonego na rzecz powoda roszczenia z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nie budziło ono również zastrzeżeń Sądu Okręgowego. Sąd Rejonowy prawidłowo uwzględnił do jego obliczenia miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda, zasadnie również dokonał jego redukcji o wypłaconą powodowi odprawę. Pozwana zakwestionowała natomiast zasadność przywrócenia powoda do pracy powołując się na stan jego zdrowia, jednakże analiza materiału dowodowego nie daje podstaw do udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy stan zdrowia powoda pozwala mu na wykonywanie pracy przez pięć dni w tygodniu po 8 godzin dziennie oraz że powód jest schorowany. Pełnomocnik pozwanej nie wskazała przy tym na jakiej podstawie przyjmuje twierdzenia w tym zakresie za fakt. Powód w toku postępowania wyrażał co prawda pewne wątpliwości co do tego, czy może pracować, ale nie można na tej podstawie w sposób jednoznaczny przyjąć, że nie może kontynuować zatrudnienia.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe. Sąd ten na podstawie obszernego materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do okoliczności faktycznych sprawy wskazał i zastosował przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Okręgowego żaden z podniesionych przez skarżącą zarzutów nie mógł zostać uznany za zasadny, zaś podniesiona w treści apelacji argumentacja stanowiła jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. zasądzając od pozwanej na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego w drugiej instancji. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2018 r. (III PZP 5/17) w sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stronie reprezentowanej w postępowaniu apelacyjnym przez radcę prawnego ustanowionego z wyboru należne są koszty zastępstwa procesowego, które obejmują zarówno stawkę minimalną za prowadzenie

sprawy o przywrócenie do pracy (§ 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych; t.j.: Dz.U. z 2018 r., poz. 265), jak i stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o wynagrodzenie za pracę (§ 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia). Wyrażona w powyższej uchwale zasada, mając na względzie tożsamość regulacji przewidzianych w rozporządzeniach Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności profesjonalnych pełnomocników (radców prawnych i adwokatów), zdaniem Sądu Okręgowego znajduje zastosowanie również do ustalania opłat za czynności adwokackie. Tym samym do ustalenia wysokości kosztów zastępstwa procesowego w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy przyjął kwoty w wysokości 120 zł w związku z roszczeniem o przywrócenie do pracy oraz w wysokości 2.025 zł w związku z roszczeniem wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy, ustalone na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk (spr.) SSO (del.) Zofia Pawełczyk

Zarządzenie: (...)

- (...)
- (...)
- (...)**
- (...)
- (...)
- (...)
- (...)
- (...)**
- (...)
- (...)
- (...)
- (...)
- (...)
- (...)**
- (...)
- (...)
- (...)
- (...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)
(...)
(...)
(...)

(...)
(...)
(...)
(...)
(...)
(...)
(...)
(...)
(...)
(...)
(...)
(...)
(...)

d) (...)

e) (...)

(...)

(...)

(...)

b) (...)

c) (...)

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

5. (...)

(...)

6. (...)

7. (...)

8. (...)

9. (...)

10. (...)

11. (...)

12. (...)

13. (...)

14. (...)

d) (...)

e) (...)

(...)

1. o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa

2. (...)

(...)

UZASADNIENIE

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

UZASADNIENIE

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)