Sygn. akt VII Pa 100/22

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący Sędzia SO Renata Gąsior

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 kwietnia 2023 r. w Warszawie

w Warszawie

sprawy z powództwa Z. S.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) (...) (...) w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 września 2022 r. sygn. akt VI P 170/20

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

w pkt. 1 zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) (...) (...) w W. na rzecz powódki Z. S. kwotę 10.876,32 zł (dziesięć tysięcy osiemset siedemdziesiąt sześć złotych trzydzieści dwa grosze) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 3 marca 2020 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

w pkt. 2 zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) (...) (...) w W. na rzecz powódki Z. S. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

II. zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) (...) (...) w W. na rzecz powódki Z. S. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sędzia SO Renata Gąsior

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 26 września 2022 r. sygn. akt VI P 170/20 oddalił powództwo Z. S. przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) (...) (...) w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, przejmując koszty procesu na rachunek Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powódka w pozwanej szkole była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 18 stycznia 2010 r. do dnia 17 kwietnia 2010 r. na stanowisku pomocy kuchennej w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie na tym samym stanowisku i w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 18 kwietnia 2010 r. do 31 grudnia 2013 r., następnie od 1 lutego 2013 r. do 30 czerwca 2013 r., od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia

2018 r. Od 2 stycznia 2019 r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony. Po uzyskaniu uprawnień emerytalnych powódka rozwiązała umowę zawartą na czas nieokreślony za porozumieniem stron. Po uzyskaniu przez powódkę uprawnień emerytalnych powódka zawarła z pozwaną zawarła ostatnią umowę o pracę na czas określony od 1 września 2019 r. do 31 sierpnia 2020 r. na stanowisku pomocy kuchennej w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.625,44 zł.

Powódka była niezdolna do pracy w okresach m.in.: od 24 lutego 2020 r. do 26 lutego 2020 r., od 27 lutego 2020 r. do 2 marca 2020 r., od 3 marca 2020 r. do 6 marca 2020 r., od 7 marca 2020 r. do 20 marca 2020 r., od 21 marca 2020 r. do 31 marca 2020 r. , od 1 kwietnia do 14 kwietnia 2020 r., od 15 kwietnia 2020 r. do 24 kwietnia 2020 r.

Pozwana szkoła wystawiła powódce świadectwo pracy z którego wynikało, że pracowała od 1 września 2019 r. do 2 marca 2020 r. na stanowisku pomocy kuchennej, a stosunek pracy ustał na podstawie porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.).

Powódka nie zgadzając się ze świadectwem pracy wniosła do pracodawcy o jego sprostowanie.

We wrześniu 2019 r. powódka w szatni w pozwanej szkole sporządziła w obecności kierowniczki H. S. i sekretarza A. K. dokument - porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Opatrzyła go podpisem własnoręcznym, ale pozostawiła puste miejsca na wypełnienie daty sporządzenia oraz daty z jakim dniem ma ustać stosunek pracy. Pismo sporządzone przez powódkę miało stanowić dla pozwanej szkoły zabezpieczenie na wypadek przyszłej nieplanowanej nieobecności powódki w pracy.

Powódka nigdy osobiście nie uzupełniała własnoręcznie brakujących dat. Nie sugerowała również jakie daty mają być wpisane.

Daty uzupełniła A. K. w zakresie daty sporządzenia pisma tj; 27 lutego 2020 r. oraz daty z jaką miała ustać stosunek pracy tj; 2 marca 2020 r.

Pismo uzupełnione przez A. K. w dniu 27 lutego 2020 r. otrzymała dyrektor pozwanej szkoły, która napisała na nim, że wyraża zgodę.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgormadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódki. Sąd I instancji pominął dowód z opinii biegłego grafologa albowiem w toku postępowania zostało wyjaśnione, że to nie powódka naniosła własnoręcznie daty na pismo z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, a A. K.. Sąd Rejonowy dał wiarę w całości zeznaniom powódki Z. S. jako spójnym z pozostałym materiałem dowodowym. W zakresie zeznań świadka H. S. Sąd I instancji nie oparł się na nich, ponieważ świadek nie miała wiedzy na temat okoliczności i faktów istotnych dla tej sprawy.

Sąd I instancji dał wiarę świadkowi A. K. w zakresie w jakim zeznała, że to ona dopisała daty na oświadczeniu sporządzonym przez powódkę z pustymi miejscami. Nie było natomiast wiarygodne, że zrobiła to na prośbę powódki i że oświadczenie z pustymi miejscami pozostawiła w szkole w dniu 27 lutego 2020 r. Taka była wersja wydarzeń nie znajduje potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, a powódka temu stanowczo zaprzeczyła, by w dniu 27 lutego 2020 r. kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim stawiła się w szkole i prosiła o uzupełnienie w oświadczeniu tych dat. Wersja świadka jest niewiarygodna z tego powodu, że skoro powódka miałby stawić się w dniu 27 lutego 2020 r. w szkole, to pozostaje pytanie dlaczego sama nie mogła dopisać dat na swoim oświadczeniu. Zeznania świadka są niespójne z zasadami logicznego myślenia oraz wnioskowania, dodatkowo nieprawdopodobne jest aby powódka, która w tym czasie była na zwolnieniu lekarskim i chciała dalej pracować, dobrowolnie rezygnowała z pracy, pozbawiając się ewentualnie świadczeń z ubezpieczania społecznego. Strona pozwana nie kwestionowała natomiast, że powódka przyniosła podanie bez wpisanych dat (k. 82) oraz, że zostały one dopisane później.

Zeznaniom pozwanej Sąd Rejonowy dał wiarę w zakresie w jakim zeznała, że oświadczenie z wpisanymi datami zostało jej dostarczone z sekretariatu, a ona naniosła adnotację o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką

za porozumieniem stron. Sąd I instancji nie dał wiary pozwanej w zakresie w jakim zeznała, że dopisanie dat miało miejsce na prośbę powódki. Przeczy to zasadami doświadczania życiowego, żeby pracownik prosił o dopisywanie dat na pismach go dotyczących przez innego pracownika, a następnie kwestionował fakt rozwiązania umowy w tym trybie.

Dokonując rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał, że strona powodowa wskazała jako podstawę dochodzonego roszczenia art. 50 § 3 i 4 k.p. zgodnie z którym, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Sąd I instancji podniósł, że art. 30 k.p. przewiduje następujące tryby rozwiązania umowy o pracę: - na mocy porozumienia stron, - przez oświadczenie jeden ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), - przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), - z upływem czasu, na który została zawarta.

Sąd Rejonowy uznał, że bezsporne jest, że powódka miała zawartą umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2019 r. do 31 sierpnia 2020 r. Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności dokonał oceny, czy w niniejszej sprawie strona pozwana skutecznie złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 60 i 61 k.c. z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli). Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Natomiast zgodnie z art. 65 § 1 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Wykładni podlega oświadczenie woli w znaczeniu materialnoprawnym, to jest każde zachowanie się podmiotu prawa cywilnego, dostatecznie uzewnętrznione i nakierowane na wywołanie skutków prawnych.

Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie dyrektora pozwanej szkoły zmaterializowane jako wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako wypowiedzenie powódce umowy o pracę. W ocenie sądu w toku postępowania nie zostało przez stronę powodową wykazane, aby adnotacją „wyrażam zgodę" świadczyło o tym, że dyrektor pozwanej szkoły wypowiedziała lub miała zamiar wypowiedzieć powódce umowę o pracę w rozumieniu art. 30 § 1 pkt 2 k.p w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 60 k.c. Pozwana wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron mając przeświadczenie, że w dacie 27 lutego 2020 r., powódka wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 2 marca 2020 r. w drodze porozumienia stron. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy powódka nie miała więc podstaw do oparcia swojego żądania o art. 50 § 3 i 4 k.p. W ocenie sądu powódka nie wykazała również przesłanek wynikających z art. 415 lub z art. 471 w związku z art. 300 kp w związku z art. 6 k.c. W związku z powyższym Sąd Rejonowy orzekł o oddaleniu powództwa. W punkcie drugim wyroku Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (wyrok wraz z uzasadnieniem, k. 132, k. 139-141 a.s.).

Z. S. w dniu 3 listopada 2022 r. złożyła apelację od wyroku Sądu Rejonowego, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

- naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyciągnięcie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających i wewnętrznie sprzecznych, a polegających na ustaleniu, że w toku postępowania nie zostało przez powódkę wykazane, aby adnotacja „wyrażam zgodę" dokonana przez dyrektor pozwanej placówki na piśmie z dnia 2 marca 2020 r. świadczyła o tym, że dyrektor pozwanej szkoły wypowiedziała lub miała zamiar wypowiedzieć powódce umowę o pracę w rozumieniu art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 60 k.c., w sytuacji gdy dyrektor pozwanej szkoły wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron mając przeświadczenie, że w dacie 27 lutego 2020 r., wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 2 marca 2020 r. w drodze porozumienia stron, podczas gdy Sąd I instancji ustalił jednocześnie, że nieprawdopodobne jest, aby powódka, która w tym czasie przebywała na zwolnieniu lekarskim i chciała dalej pracować u pozwanej,

dobrowolnie rezygnowała z pracy, świadomie pozbawiając się ewentualnych świadczeń z ubezpieczania społecznego, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego uznania, że wolą pozwanej było rozwiązanie umowy z powódką za porozumieniem stron i na to wyraziła zgodę,

- naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 50 § 3 i 4 k.p. poprzez jego nieuzasadnione niezastosowanie i uznanie, że powódka nie miała podstaw do oparcia swojego żądania o art. 50 § 3 i 4 k.p., podczas gdy powódka uzasadniała przysługującą jej wysokość odszkodowania wskazując, że domaga się zasądzenia na jej rzecz równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, z tytułu bezprawnego pozbawienia ją pracy, biorąc pod uwagę bowiem treść oświadczenia woli złożonego przez pozwaną należy uznać, że rzeczywistą intencją pozwanej było wypowiedzenie powódce umowy o pracę, nie zaś rozwiązanie jej za porozumieniem stron, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego uznania, że powódka nie może wywodzić swojego roszczenia bezpośrednio z art. 50 § 3 i 4 k.p.,

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 60 k.c. w zw. z art. 65 § 1 k.c. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że adnotacja dyrektora Pozwanej szkoły „wyrażam zgodę" świadczyła o tym, że dyrektor pozwanej szkoły złożyła oświadczenie o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron mając przeświadczenie, że w dacie 27 lutego 2020 r. powódka wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 2 marca 2020 r. w drodze porozumienia stron, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wprost wynika, że pozwana musiała zdawać sobie sprawę z faktu, że powódka nie pojawiła się w miejscu pracy w dniu 27 lutego 2020 r., bowiem przebywała na zwolnieniu lekarskim, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwej i niespójnej wykładni oświadczenia woli Pozwanej,

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 65 § 1 k.c. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że w dniu 27 lutego 2020 r. pozwana skutecznie i we właściwy sposób wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i miała przeświadczenie, że taka jest wola powódki, podczas gdy w toku postępowania wyraźnie ujawniono, że w dniu 27 lutego 2020 r. powódka nie pojawiła się w szkole, gdzie była zatrudniona, nie przedłożyła Pozwanej żadnego wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a oświadczenie sporządzone we wrześniu 2019 roku, nieopatrzone datą wykorzystane w momencie, gdy ta przebywała na zwolnieniu lekarskim, co doprowadziło do błędnego uznania, że pozwana działała z przeświadczeniem o woli powódki rozwiązania umowy za porozumieniem ze stron.

W oparciu o powyższe zarzuty Z. S. wniosła o zmianę wyroku w całości, poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 10.876,32 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 2 marca 2020 r. do dnia zapłaty, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku wydanego w sprawie niniejszej do dnia zapłaty. W uzasadnieniu apelacji powódka rozwinęła wymienione wyżej zarzuty (apelacja powódki z dnia 3 listopada 2022 r., k. 147 – 153 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 15 grudnia 2022 r. Szkoła Podstawowa nr (...) (...) (...) w W. wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie kosztów sądowych w tym zasądzenie na rzecz strony pozwanej ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że wyrok Sądu Rejonowego jest słuszny i odpowiada prawu. Zdaniem pozwanej Sąd I instancji nie naruszył w sprawie przepisów postępowania, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c., dokładnie odniósł się do zgromadzonego materiału oraz zeznań oraz wyjaśnił w jakim zakresie materiał ten miał znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Apelacja powódki stanowi uzupełnienie argumentów zaprezentowanych przez w toku procesu, z dostosowaniem poszczególnych wątków do aktualnej sytuacji tj. po przegraniu procesu. Twierdzenia powódki co do rzekomego negatywnego działania pracodawcy w kontekście rozwiązania umowy o pracę nie znajdują oparcia w materiale dowodowym. W oparciu o zgromadzony materiał prawidłowe było stwierdzenie, że nieprawdziwe jest stanowisko powódki, co do jej rzekomego braku wiedzy o zakończeniu stosunku pracy. Potwierdzeniem tego jest

fakt, że powódka odebrała świadectwo pracy w dniu 23 kwietnia 2020 r. i wówczas nie zgłaszała jakichkolwiek uwag lub wątpliwości co do sytuacji związanej z zakończeniem stosunku pracy. Powódka nie odmówiła przyjęcia tego dokumentu, jak też w chwili jego otrzymania nie wyraziła jakiejkolwiek opozycji, co do występującej sytuacji. Dopiero po kilkunastu dniach powódka przyjęła stanowisko opozycyjne i rozpoczęła kontestowanie faktu zakończenia współpracy. W okresie po zakończeniu choroby tj. po 8 maja 2020r. powódka nie zgłosiła się do pracodawcy i nie artykułowała żądania dopuszczenia do pracy, jak też nie zawiadomiła w tamtym czasie strony pozwanej o wytoczeniu powództwa. Zdaniem strony pozwanej takie zachowanie powódki wskazuje, że jej rzeczywistą intencją nie było świadczenie pracy. Potwierdzenie tego znajduje swoje częściowe uzasadnienie w stanowisku powódki z dnia 3 września 2020 r., w którym wskazała, że chodzi jej wyłącznie o należności pieniężne za czas przebywania na zwolnieniu lekarskim. W ocenie pozwanej Sąd I instancji, wydał wyrok odpowiadający prawu, a tym samym apelacja strony powodowej winna podlegać oddaleniu (odpowiedź na apelację z 15 grudnia 2022 r., k. 161 – 163 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się zasadna i skutkowała zmianą orzeczenia Sądu Rejonowego.

Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Powyższy przepis wyznacza granice rozpoznania sądu w postępowaniu apelacyjnym, stanowi bowiem, że sąd drugiej instancji "rozpoznaje sprawę", a nie tylko "środek odwoławczy". Oznacza to, że sąd drugiej instancji w sposób w zasadzie nieograniczony raz jeszcze bada sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji, a postępowanie apelacyjne stanowi kontynuację postępowania przed sądem pierwszej instancji. Sąd odwoławczy musi zbadać okoliczności wskazujące na ewentualną nieważność postępowania, przebieg i wyniki czynności procesowych sądu pierwszej instancji stosownie do zarzutów zgłoszonych przez apelującego, a w pełnym zakresie ocenić prawidłowość zastosowania w sprawie prawa materialnego. Jako instancja merytoryczna w razie dostrzeżenia błędów powinien naprawić wszystkie stwierdzone naruszenia prawa procesowego w zakresie wskazanym przez apelującego oraz wszystkie naruszenia prawa materialnego, bez względu na to, czy zostały wytknięte w apelacji. Oznacza to, że w postępowaniu odwoławczym sąd jest uprawniony do ponownej oceny przedstawionych dowodów i prowadzenia postępowania dowodowego w granicach określonych w art. 381 k.p.c. Może także zobowiązać strony do sprecyzowania ich stanowisk w zakresie dochodzonego roszczenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 kwietnia 2019r., I CSK 333/18; z dnia 27 lutego 2019r., II CSK 29/18; z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2021r., V CZ 46/21).

Powódka, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego oddalający powództwo, oparła środek zaskarżenia na zarzutach naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz naruszeniach prawa materialnego. Dokonała przy tym szczegółowego omówienia i uzasadnienia zarzutów odnoszących się do poszczególnych okoliczności faktycznych oraz ocen Sądu I instancji, które okazały się wadliwe. Sąd II instancji, przeprowadzając analizę w ww. zakresie stwierdził, że zarzuty powódki okazały się trafne. W tym miejscu, nie dokonując jeszcze szczegółowej ich analizy, można stwierdzić, że Sąd Rejonowy – choć starał się stworzyć pozory analizy całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – to nie wziął pod uwagę wszystkich okoliczności wynikających z przeprowadzonych dowodów.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego powódka sprostała temu zadaniu, skutecznie wskazując na wyciągnięcie przez Sąd I instancji z materiału dowodowego wniosków z niego nie wynikających i wewnętrznie sprzecznych. Sąd II instancji zgodził się przy tym ze stanowiskiem apelującej, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego,

jednocześnie wyciągając z niego nieprawidłowe i sprzeczne wnioski. Sąd Rejonowy prawidłowo bowiem ustalił, że powódka w dniu 27 lutego 2020 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę powódka opatrzyła swoim własnoręcznym podpisem we wrześniu 2019 r., nie wypełniając w nim jednak daty sporządzenia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz daty ustania stosunku pracy. Dokument ten został przez nią wypełniony in blanco na żądanie pozwanej. Powódka nigdy nie wypełniła daty sporządzenia oraz daty ustania stosunku pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił również, że datę 27 lutego 2020 r. tj. sporządzenia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz datę 2 marca 2020 r. ustania stosunku pracy na przedmiotowym dokumencie wpisała A. K. – sekretarz szkoły. Sąd ustalił również, że to A. K. – sekretarz szkoły doręczyła przedmiotowe porozumienie dyrektorce pozwanej szkoły, która wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z powódką w taki sposób. Wobec powyższego mimo poprawnych ustaleń stanu faktycznego w ww. zakresie Sąd z przedmiotowego stanu faktycznego wyciągnął nieprawidłowe wnioski, a mianowicie, że powódka że w dacie 27 lutego 2020 r. wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 2 marca 2020 r. w drodze porozumienia stron. Wniosek ten należało bowiem uznać, za sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i całkowicie błędny.

Sąd Okręgowy zgodził się przy tym ze stanowiskiem apelującej, że Sąd I instancji niesłusznie uznał, że oświadczenie dyrektora pozwanej szkoły zmaterializowane jako wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką miało miejsce za porozumieniem stron. Sąd Rejonowy ze stanu faktycznego wyciągnął błędny wniosek i nieprawidłowo uznał, że skuteczne rozwiązanie stosunku pracy miało miejsce poprzez otrzymanie przez dyrektora pozwanej szkoły oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 27 lutego 2020 r. ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 2 marca 2020 r. podpisanego in blanco przez powódkę, a doręczonego przez innego pracownika pozwanej A. K. – sekretarza szkoły. Skoro bowiem z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji wynikało, że w dniu 27 lutego 2020 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, to nie sposób przyjąć, że w tym samym dniu zjawiła się w pracy celem złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Co więcej przeczy temu również ustalenie przez Sąd Rejonowy, że to nie powódka wypełniła datę złożenia oświadczenia i datę zakończenia stosunku pracy, bowiem z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji wynikało, że to A. K. – sekretarz szkoły wypełniła ww. daty. Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni art. 60 i 61 k.c. oraz art. 65 § 1 k.c. bowiem brak było jakichkolwiek podstaw, aby uznać, że powódka złożyła oświadczenie woli przejawiające się w chęci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w rozumieniu art. 60 i 61 k.c., czy też w myśl art. 65 § 1 k.c. tak jak uczynił to Sąd Rejonowy. Sąd I instancji dokonał błędnej wykładni ww. przepisów. Powódka zaprzeczyła bowiem, że złożyła oświadczenie woli o chęci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Ponadto bezspornym jest, że w dniu 27 lutego 2020 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie była obecna w pracy, a więc przedmiotowego oświadczenia nie mogłaby złożyć. Okoliczność, że powódka wypełniła in blanco oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron i opatrzyła je własnoręcznym podpisem nie świadczy o chęci złożenia oświadczenia woli tego rodzaju, który wywoływałby określony w nim skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Jak bowiem wynika z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego powódka we wrześniu 2019 r. na wyraźne żądanie pozwanej, podpisała dokument nazwany porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, bez wypełnienia daty sporządzenia oraz daty ustania stosunku pracy, które opatrzyła własnoręcznym podpisem, jednakże dokument ten miał stanowić dla pozwanej szkoły zabezpieczenie na wypadek przyszłej nieplanowanej nieobecności powódki w pracy. Powódka z całą pewnością nie miała zamiaru w dniu 27 lutego 2020 r. złożyć oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 2 marca 2020 r. Przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że wypełnienie tego pisma przez pracownika pozwanej i złożenie go na ręce dyrektora pozwanej szkoły było skuteczne, jest w tej sytuacji nieuzasadnione, sprzeczne z logiką oraz zasadami współżycia społecznego.

Wskazać w tym miejscu należy, że stosownie do treści art. 60 k.c. (mającego zastosowanie z mocy art. 300 k.p.) z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli). W doktrynie przyjęto pogląd, że z oświadczeniem woli mamy do czynienia wówczas, gdy wewnętrzna wola podmiotu prawa cywilnego zostanie przez niego wyrażona, czyli uzewnętrzniona. Według rozpowszechnionego poglądu, znajdującego pełne oparcie w treści art. 60 k.c., oświadczenie woli należy pojmować jako zewnętrzny przejaw wewnętrznej decyzji, rozumianej jako powzięcie woli wywołania

określonych skutków prawnych. Podmiot składający oświadczenie woli musi zatem przejawiać chęć wywołania tym oświadczeniem określonych skutków prawnych. Skutek oświadczenia woli stanowi jego treść. Podmiot składający oświadczenie woli musi zatem obejmować swoją wolą określoną treść stosunku prawnego, który tym oświadczeniem zostaje wykreowany. Za ścisłym powiązaniem woli składającego oświadczenie z jego przekonaniem co do treści powstałego stosunku prawnego przemawia dodatkowo art. 84 § 1 k.c., który umożliwia uchylenie się od skutków swojego oświadczenia woli w razie błędu co do treści czynności prawnej. Wynika z tego, że nie jest oświadczeniem woli zachowanie podmiotu prawa, które zgodnie z jego wewnętrznym przekonaniem nie zmierza do wywołania skutków prawnych (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 24 lipca 2013 r., I ACa 287/13, L.).

W świetle poczynionych wyżej rozważań prawnych, nie ulega w ocenie Sądu Okręgowego wątpliwości, że oświadczenie woli obejmujące swoim zamiarem skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę musi zostać złożone osobie reprezentującej pracodawcę w tym przypadku dyrektorowi pozwanej szkoły, a nie innym pracownikom szkoły, a już z pewnością nie w formie in blanco. Dlatego też samo podpisanie przez powódkę porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę in blanco, w sytuacji nie złożenia go osobiście bądź pocztą na ręce pracodawcy, przy braku jednoznacznych i przekonywujących dowodów, że oświadczenie spełniające wskazane wyżej wymogi powódka złożyła bezpośrednio pracodawcy, przy jednoczesnym kategorycznym zaprzeczeniu przez powódkę aby podpisanie przez nią porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę miały wywołać przypisywany jej przez stronę poznaną skutek - nie może prowadzić do uznania w przedmiotowej sprawie, że powódka dokonała ważnej i skutecznej czynności prawnej polegającej na wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzone w niniejszej sprawie dowody nie dają żadnych podstaw do uznania, że powódka złożyła pracodawcy oświadczenie woli przejawiające jej chęć wywołania określonych skutków prawnych, tj. rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem na dzień 2 marca 2020 r. Powódka temu zaprzeczyła, ponadto przebywała w tym dniu, kiedy oświadczenie miało być złożone tj. 27 lutego 2020 r. na zwolnieniu lekarskim, a więc w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Nie sposób więc przyjąć, że w dniu 27 lutego 2020 r. powódka złożyła pracodawcy jakiekolwiek oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Powódka pozbawiłaby się w ten sposób świadczeń z ubezpieczenia społecznego w postaci zasiłku chorobowego, co oczywiście byłoby dla niej niekorzystne.

W zakresie powyższych rozważań zasadnym jest również odniesienie się do twierdzenia strony pozwanej zawartego w odpowiedzi na apelację. Pozwana podnosiła, że nieprawdziwe jest stanowisko powódki co do jej rzekomego braku wiedzy o zakończeniu stosunku pracy. Zdaniem pozwanej powódka miała wiedzę o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, ponieważ w dniu 23 kwietnia 2020 r. nie odmówiła przyjęcia świadectwa pracy i nie zgłaszała jakichkolwiek uwag lub wątpliwości co do sytuacji związanej z zakończeniem współpracy. Stanowisko pozwanej w tym zakresie jest oparte jedynie na domysłach i przypuszczeniach, nie zostało poparte żadnymi dowodami. Nawet jeżeli powódka odebrała świadectwo pracy, nie wyraziła w tym zakresie opozycji, to nie oznacza jednocześnie, że zgodziła się z jego treścią, czy miała świadomość, że jej stosunek pracy się zakończył. Z okoliczności niniejszej sprawy nic takiego nie wynika. W tym miejscu podkreślenia wymaga, że nie sposób również uznać, że poprzez wręczenie powódce w dniu 23 kwietnia 2020 r. świadectwa pracy nastąpiło rozwiązanie z nią stosunku pracy. Zgodnie z poglądami doktryny i orzecznictwa umowa o pracę nie rozwiązuje się przez czynność konkludentną w postaci doręczenia świadectwa pracy, gdyż wystawienie świadectwa nie jest jednostronną czynnością pracodawcy wskazującą na zamiar rozwiązania umowy, tylko oświadczeniem wiedzy pracodawcy, który sporządzając świadectwo pracy pozostaje w słusznym bądź mylnym przeświadczeniu, że dany stosunek pracy uległ rozwiązaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2018 r., III PK 122/17 LEX nr 2565862). Od dawna ukształtowany jest w judykaturze pogląd, że obowiązek wystawienia świadectwa pracy ma charakter wyłącznie techniczny. Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym - art. 245 k.p.c., który nie zawiera oświadczenia woli, lecz oświadczenie wiedzy, tj. wskazuje okoliczności określone w przepisie art. 97 k.p. W uchwale z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13 (OSNP 2014 Nr 2, poz. 18), Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że wydanie świadectwa pracy nie może być uznane za przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę. Niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę, pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się umowy o pracę, także nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r., I PK 88/14, LEX nr 1622121).

Konkludując w ocenie Sądu Okręgowego nie budziło wątpliwości, że pozwana przyjmując od innego pracownika A. K. – sekretarza szkoły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką datowane na 27 lutego 2020 r. ze skutkiem rozwiązania stosunku pracy na dzień 2 marca 2020 r. podpisane in blanco przez powódkę, w rzeczywistości sama dokonała niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z powódką. W tej sytuacji pozwana naruszyła przy wypowiadaniu umowy o pracę z powódką art. 30 § 1 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 2 k.p., bowiem powódce zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony przysługiwał jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Pozwana przyjmując zaś w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z 27 lutego 2020 r. jako datę rozwiązania stosunku pracy 2 marca 2020 r. uchybiła temu terminowi. Ponadto pozwana rozwiązując umowę o pracę z powódką naruszyła art. 41 k.p., ponieważ w dniu 27 lutego 2020 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a więc w trakcie usprawiedliwionej nieobecności.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że art. 41 k.p. jest przepisem szczególnym, ustanawiającym ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub inną przyczyną usprawiedliwiającą tę nieobecność. Innymi słowy, przez usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy rozumieć należy niemożność świadczenia pracy przez pracownika na skutek okoliczności wskazanych przez przepisy prawa. Są to nieobecności nieplanowane, które wynikają z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub z konieczności wykorzystania dnia przewidzianego na pracę na inne usprawiedliwione (zdaniem ustawodawcy) cele. Okres ochronny przewidziany w art. 41 k.p. rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNCP 1993 nr 9, poz. 140; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 366/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 505; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02, Prawo Pracy 2003 nr 10, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09, LEX nr 603420) przyjmuje się, że przepis ten jednoznacznie zakazuje dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, sama jednak niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy. Omawiany przepis łączy zatem zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z faktyczną nieobecnością pracownika w pracy. W przedmiotowej sprawie bezspornym był fakt, że w dniu 27 lutego 2020 r. powódka nie była obecna w pracy z powodu choroby, natomiast pozwana nie kwestionowała ani samego faktu nieobecności powódki w pracy, ani zwolnienia lekarskiego i okoliczności z niego wynikających. Zaświadczeniem lekarskim powódka wykazała tę okoliczność, czego konsekwencją musiało być stwierdzenie, że w dniu 27 lutego 2020 r. faktycznie była nieobecna w pracy w związku z niezdolnością do jej świadczenia z powodu choroby. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało więc z naruszeniem art. 41 k.p.

Powyższe zaś przesądza o zasadności roszczenia powódki zasądzenia odszkodowania w oparciu o przepisy art. 36 § 1 pkt 2 k.p. i art. 41 k.p. w związku z art. 50 § 3 i § 4 k.p. Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 10.876,32 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, co stanowi równowartość 3 miesięcznego wynagrodzenia, według treści zaświadczenia o wynagrodzeniu przedłożonego do akt sprawy. Sąd Okręgowy, stosując art. 386 § 1 k.p.c., wydał orzeczenie reformatoryjne i - orzekając co do istoty sprawy – uwzględnił powództwo, zasądzając na rzecz powódki żądane odszkodowanie w kwocie 10.876,32 zł. Powyższa kwota została zasądzona wraz z należnymi odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty, tj. od dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy, zatem od dnia 3 marca 2020 r. do dnia zapłaty na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zmianie podlegały również koszty zastępstwa procesowego za pierwszą instancję, które na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z poz. zm.), zostały zasądzone od pozwanej na rzecz powódki w kwocie 180,00 zł.

Z tych względów oraz z mocy art. 386 § 1 k.p.c. orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach postępowania za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł w punkcie II wyroku na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu zawartej w art. 98 § 1 k.p.c. przy uwzględnieniu w zakresie ich wysokości § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z poz. zm.).

Sędzia SO Renata Gąsior