

Sygn. akt VII Pa 37/20

Sygn. akt VII Pz 20/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2021 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 września 2021 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko syndykowi masy upadłości (...) Banku (...)  
i (...) w W. w upadłości likwidacyjnej

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych z dnia 6 lutego 2020 r., sygn. VI P 373/16

oraz na skutek zażalenia pozwanego na postanowienie zamieszczone  
w punkcie 3 wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe  
w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 lutego 2020 r., sygn. VI P 373/16

1. oddała apelację,
2. oddała zażalenie,
3. zasądza od powoda J. B. na rzecz pozwanego syndyka masy upadłości (...) Banku (...) w W. w upadłości likwidacyjnej kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

sędzia Agnieszka Stachurska

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku wydanym w dniu 6 lutego 2020 roku, w sprawie z powództwa J. B. przeciwko syndykowi masy upadłości (...) Banku (...) w W. w upadłości likwidacyjnej, orzekając w przedmiocie ustalenia, odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz sprostowania świadectwa pracy:

1. umorzył postępowanie w zakresie roszczeń o sprostowanie świadectwa pracy oraz o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia,

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4.560,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. nakazał pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 24.421,00 zł tytułem kosztów poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, w tym kwotę 24.401,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie uiścił w toku postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że J. B. był zatrudniony w (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. od dnia 1 sierpnia 1988 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku Dyrektora Generalnego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 162.668,00 zł brutto.

W dniu 29 lutego 2016 roku pracodawca na adres ul. (...), (...)-(...) W. przesłał powodowi oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na długotrwałą nieobecność powoda w związku z jego niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą. Powód nie odebrał tego oświadczenia. Powróciło ono do pracodawcy w dniu 24 marca 2016 roku po dwukrotnym awizowaniu przesyłki (pierwsza awizacja nastąpiła 9 marca 2016 roku, druga zaś 17 marca 2016 roku). W międzyczasie pracodawca uzyskał informację, że ZUS przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 29 lutego 2016 roku do 28 kwietnia 2016 roku. Wobec tego podjęta została decyzja o cofnięciu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie powodowi zostało przesłane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którym jako przyczyna została wskazana upadłość pozwanego obejmująca likwidację majątku. Jednocześnie w treści wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca podał, że okres wypowiedzenia upłynie z dniem 30 czerwca 2016 roku. Wypowiedzenie to również zostało powodowi przesłane na adres ul. (...), (...)-(...) W., za pośrednictwem kuriera w dniu 25 marca 2016 roku. W dacie 29 marca 2016 roku doszło do nieudanej próby doręczenia przesyłki, która w dniu 30 marca 2016 roku była awizowana po raz pierwszy, zaś w dniu 4 kwietnia 2016 roku po raz drugi. Ostatni dzień awizacji przesyłki przypadał na 7 kwietnia 2016 roku, kiedy to nastąpił jej zwrot do nadawcy.

Powód w kwestionariuszu osobowym znajdującym się w jego aktach osobowych podał jako miejsce zamieszkania i adres do korespondencji - ul. (...). Z kolei w zwolnieniach lekarskich, które wpływały do pracodawcy od 26 sierpnia 2015 roku, powód wskazywał adres, pod którym przebywa przy ul. (...), będący adresem zamieszkania jego córki. Decyzja ZUS, której odpis został skierowany do pracodawcy, również zawierała w swej treści adres powoda przy ul. (...). Ponadto w zgłoszeniu ZUS ZUA z dnia 3 września 2015 roku powód podał adres przy ul. (...) w W. jako adres zameldowania na stałe i miejsce pobytu, a jednocześnie adres przy ul. (...) w W. jako adres zamieszkania. Wobec nieścisłości pomiędzy adresem wskazanym w kwestionariuszu osobowym i adresem wskazanym na zwolnieniach lekarskich nadsyłanych do pracodawcy, kierownik działu kadr pozwanego A. S. (1) zadzwoniła do powoda celem wyjaśnienia, na jaki adres ma do niego kierować korespondencję. W odpowiedzi powód podał jako aktualny adres przy ul. (...), (...)-(...) W.. Taki sam adres został przez powoda podany również w zaświadczeniu o jego zdolności do pracy, wystawionym w dniu 27 kwietnia 2016 roku.

W dacie 26 kwietnia 2016 roku powód stawił się w dziale kadr pozwanego, aby odebrać skierowanie na badania do lekarza medycyny pracy, celem dopuszczenia go do pracy po długotrwałej nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy. Wówczas kierownik działu kadr A. S. (1) pokazała powodowi jego akta osobowe, w których wszyta była kserokopia oświadczenia pracodawcy z dnia 23 marca 2016 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W oświadczeniu tym było zamieszczone pouczenie o prawie wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w terminie 7 dni. Powód po zapoznaniu się z kserokopią wypowiedzenia poprosił o wykonanie jej kopii, która została sporządzona i powodowi wydana.

Pismem z dnia 9 czerwca 2016 roku pozwany syndyk masy upadłości przesłał powodowi po raz kolejny kopię rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 29 lutego 2016 roku oraz kopię rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 23 marca 2016 roku. Pismo to powód odebrał w dniu 24 czerwca 2016 roku.

Oceniając materiał dowodowy, Sąd Rejonowy wskazał, że poczynione ustalenia faktyczne oparł na dowodach z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana. Wśród uwzględnionych dokumentów znalazła się m.in. notatka z dnia 28 kwietnia 2016 roku, która została sporządzona dwa dni po zdarzeniu w niej opisanym, jednak dwa dni to nie jest aż tak duża odległość czasowa, aby móc zapomnieć ważne szczegóły zdarzenia. Ponadto prawdziwość zapisów znajdujących się w tej notatce została potwierdzona w zeznaniach świadków, którzy tę notatkę sporządzili, czyli A. S. (1) i I. W..

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach świadków i powoda, różnie jednak oceniając ich wiarygodność. Świadkom A. S. (1) i I. W. Sąd w pełni dał wiarę, mając na uwadze, że zeznania tych świadków są spójne, logiczne i wzajemnie się potwierdzają. Poza tym z zeznań obu świadków wynika jednoznacznie, że A. S. (1) kontaktowała się z powodem odnośnie jego adresu do korespondencji po nadesłaniu w sierpniu 2015 roku pierwszego zwolnienia lekarskiego, na którym widniał adres przy ul. (...). W trakcie tej rozmowy to ten właśnie adres został potwierdzony przez powoda jako aktualny.

W dalszej części Sąd Rejonowy wskazał, że w kwestionariuszu osobowym wypełnionym przez powoda widniał adres przy ul. (...), zaś we wszystkich zwolnieniach lekarskich wskazano adres przy ul. (...). W takiej sytuacji, mając na uwadze treść przepisów ubezpieczeniowych, pracownik działu kadr powinien skontaktować się z powodem w celu ustalenia prawidłowego adresu. Logiczne jest więc, że do takiego kontaktu doszło ze strony A. S. (1). Fakt potwierdzenia przez powoda adresu przy ul. (...) został więc oceniony jako wiarygodny nie tylko w świetle zeznań świadków A. S. (1) i I. W., ale także w świetle treści kolejnych zwolnień lekarskich powoda, czy też zaświadczenia lekarskiego z dnia 27 kwietnia 2016 roku. We wszystkich tych dokumentach powód konsekwentnie podawał adres przy ul. (...), a nie przy ul. (...). Zdaniem Sądu Rejonowego nie są wiarygodne tłumaczenia powoda w tym zakresie, że powód taki adres podawał lekarzom wystawiającym zwolnienia lekarskie jedynie w celu ułatwienia kontaktu z apteką. Gdyby powód faktycznie chciał ułatwienia kontaktu z apteką, to nic nie stało na przeszkodzie, aby podał farmaceutce w danej aptece numer telefonu komórkowego, czy też adres córki oraz jej numer telefonu. Ponadto Sąd Rejonowy zauważył, że adres podawany w treści zwolnienia lekarskiego ma inne cele niż związane z kontaktem z apteką. Jego wskazanie pociąga za sobą daleko idące konsekwencje na gruncie przepisów ustawy zasiłkowej, bowiem na ten adres ZUS kieruje wszelką korespondencję, pod tym adresem może też sprawdzać, czy ubezpieczony nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem. W analizowanym przypadku istotne było jednak i to, że powód podał adres przy ul. (...) również w orzeczeniu lekarskim o jego zdolności do pracy. W tym przypadku argument odnoszący się do kwestii kontaktów z apteką nie jest wiarygodny.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom powoda w zakresie, w jakim powód zeznał, że wskazał adres przy ul. (...) jedynie na potrzeby kontaktu z apteką i nie był to jego aktualny adres do korespondencji w chwili przesyłania mu przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego nie są też wiarygodne zeznania powoda w zakresie, w jakim zaprzeczał, że podał w rozmowie telefonicznej z A. S. (1), jako aktualny, adres przy ul. (...). Podobnie Sąd ocenił zeznania powoda w części, w której twierdził, że w dniu 26 kwietnia 2016 roku nie zostało mu okazane wypowiedzenie umowy o pracę oraz że nie został pouczony o prawie do wniesienia odwołania. Sąd w tym zakresie oparł się na zgodnych zeznaniach świadków A. S. (1) i I. W., które potwierdziły, że powodowi zostały okazane jego akta osobowe z wszytą kserokopią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ponadto wykonana została kopia tego wypowiedzenia i wręczona powodowi, powód mógł więc wnikliwie zapoznać się z jego treścią.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka M. B. (1) w zakresie, w jakim świadek zeznała, że powodowi wręczono kopię wypowiedzenia inną w treści niż wypowiedzenie, z którym został zapoznany w kadrach, nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności nic takiego nie wynika z zeznań świadków A. S. (1) i I. W.. Sąd miał też na uwadze, że w aktach osobowych powoda znajdują się dwa pisma dotyczące rozwiązania umowy o pracę - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wobec tego rzekomy błąd mógł polegać na tym, że powód zobaczył w aktach osobowych dwa różne treściowo dokumenty pochodzące od pracodawcy. Nie oznacza to jednak, jak wskazał świadek M. B. (1), że powód dostał kopię

innego wypowiedzenia niż to, które znajduje się w jego aktach osobowych. Według Sądu Rejonowego nie są też wiarygodne zeznania ww. świadka w zakresie, w jakim świadek zeznał, że powód podawał inny adres w zwolnieniach lekarskich w celu kontaktu z apteką. Przyczyną tego były te same okoliczności, które Sąd Rejonowy wskazał, dokonując oceny zeznań powoda odnośnie tego samego twierdzenia.

Jaki w pełni wiarygodne Sąd I instancji ocenił zeznania świadka M. B. (2), bowiem znajdują one potwierdzenie w zeznaniach świadków A. S. (1) oraz I. W..

Odnosząc się do złożonej przez powoda korespondencji kierowanej na adres przy ul. (...), Sąd Rejonowy wskazał, że wynika z niej, że pisma, które powód przedstawił, były kierowane do niego albo przez inne komórki niż kadry banku, albo też po dacie 26 kwietnia 2016 roku, kiedy powód stawił się w siedzibie banku w kadrach.

Dokonując analizy prawnej, Sąd I instancji w pierwszej kolejności odniósł się do roszczenia o ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy kodeksu pracy. W tym zakresie zwrócił uwagę na brak interesu prawnego po stronie powoda. Dalej wyjaśnił, że taki brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. ma miejsce wówczas, gdy stan niepewności prawnej może być usunięty w drodze dalej idącego powództwa o świadczenie i tak właśnie było w przedmiotowej sprawie. Stan niepewności dotyczący zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem mógł być usunięty w drodze dalej idących roszczeń o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, bądź o przywrócenie do pracy w związku z takim wypowiedzeniem. Są to roszczenia, które przewiduje art. 45 k.p. Powód w rozpatrywanej sprawie wniósł również o odszkodowanie w oparciu o ten przepis, wobec tego brak jest po jego stronie interesu prawnego w ustaleniu, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy kodeksu pracy. Roszczenie w tym zakresie podlegało więc oddaleniu.

Analizując zasadność powództwa o odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, sformułowanego na podstawie art. 45 § 1 i 2 k.p., Sąd Rejonowy zaznaczył, że w pierwszej kolejności należało rozstrzygnąć kwestię terminu, jaki miał powód na wniesienie odwołania od wypowiedzenia. Odwołując się w tym zakresie do poczynionych w sprawie ustaleń, Sąd wskazał, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało sporządzone przez pracodawcę w dniu 23 marca 2016 roku, a następnie przesłane do powoda. Powód w toku postępowania argumentował, że zostało ono skierowane na błędny adres, Sąd ustalił jednak, że sam powód w rozmowie z kierownikiem działu kadr, która miała miejsce jeszcze w 2015 roku, po nadesłaniu pierwszego zwolnienia lekarskiego pod koniec sierpnia 2015 roku, potwierdził adres przy ul. (...) jako swój nowy, aktualny adres. Wobec tego korespondencja została prawidłowo przesłana na ten adres. Według Sądu Rejonowego nie były w tym zakresie wiarygodne zeznania powoda, który przeczył, aby był to adres, pod którym faktycznie przebywał, a także że został on wskazany jedynie w celu kontaktu z apteką. Ostatecznie więc Sąd Rejonowy przyjął, że adres przy ul. (...) w W. to adres, pod którym powód faktycznie przebywał w okresie, kiedy próbowano doręczyć mu oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sam podał ten adres, jako aktualny, kierownikowi kadr pozwanego banku, wobec czego ponosi negatywne konsekwencje nieodebrania przesyłki skierowanej na ten adres.

Dodatkowo Sąd Rejonowy zaznaczył odnośnie analizowanej kwestii, że fakt, iż adres przy ul. (...) w W. to adres pobytu powoda potwierdza wskazanie tego adresu w zwolnieniach lekarskich. W tym zakresie Sąd odwołał się do treści art. 59 ust. 5d ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zgodnie z którym ubezpieczony jest zobowiązany podać wystawiającemu zaświadczenie lekarskie adres pobytu w okresie czasowej niezdolności do pracy, jeżeli adres udostępniony na profilu informacyjnym wystawiającego zaświadczenie lekarskie lub znajdujący się w dokumentacji medycznej ubezpieczonego różni się od adresu pobytu w okresie czasowej niezdolności do pracy. Z kolei art. 59 ust. 5e tej ustawy stanowi, że ubezpieczony jest zobowiązany poinformować płatnika składek oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych o zmianie adresu pobytu, o którym mowa w ust. 5c, w trakcie niezdolności do pracy, nie później niż w ciągu 3 dni od wystąpienia tej okoliczności. Tym samym nie jest zasadna argumentacja powoda, jakoby podał adres przy ul. (...) jedynie w celu kontaktu z apteką, podanie adresu w zwolnieniu lekarskim rodzi bowiem poważne konsekwencje na gruncie procedury orzekania o przyznaniu zasiłku chorobowego, czy świadczenia rehabilitacyjnego, a także przy sprawdzaniu poprawności wykorzystywania zwolnienia lekarskiego.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy ocenił, że pracodawca prawidłowo przesłał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem na adres powoda przy ul. (...) w W.. Jak z kolei wskazuje się w orzecznictwie, z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. wynika, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią. W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone. Taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, np. brak awiza w skrzynce pocztowej bądź dłuższa nieobecność pracownika pod wskazanym pracodawcy adresem czy też inne, niezależne od pracownika przeszkody w podjęciu przesyłki. W analizowanej sprawie powód nie wykazał, aby w jego przypadku zaistniały okoliczności, które miałyby mu uniemożliwić odebranie przesyłki. Wobec tego Sąd Rejonowy przyjął, że zgodnie ze wskazanymi przepisami, wypowiedzenie przesłane powodowi zostało złożone mu z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Nastąpiło to najpóźniej w ostatnim dniu awizowania przesyłki, który przypadał na dzień 7 kwietnia 2016 roku, w którym to dniu nastąpił zwrot do nadawcy.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy wskazał dodatkowo, że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. W przedmiotowej sprawie Sąd przyjął, że powód mógł zapoznać się z treścią wypowiedzenia najpóźniej dnia 7 kwietnia 2016 roku, wobec czego należy ten dzień uznać za datę doręczenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym w dacie otrzymania przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę, odwołanie wnosilo się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. W przypadku powoda siedmiodniowy termin zaczął biec w dniu 7 kwietnia 2016 roku, wobec czego powód miał czas do dnia 14 kwietnia 2016 roku, aby odwołać się do sądu pracy. Tymczasem pozew wpłynął dopiero w dniu 4 lipca 2016 roku, a więc z przekroczeniem terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p. W takiej sytuacji dochodzi do oddalenia powództwa bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Ponadto, niezachowanie przez pracownika terminu do odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia.

Jednocześnie Sąd Rejonowy miał na uwadze, że zgodnie z art. 265 § 1 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające implicite wniosek o przywrócenie terminu, jednak pracownik powinien powołać się na przyczyny usprawiedliwiające uchybienie terminu i je uprawdopodobnić, a następnie udowodnić. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał więc na powodzie. Powód natomiast nie zdołał udowodnić, aby wniesienie pozwu po terminie nastąpiło bez jego winy. W szczególności nie są słuszne argumenty powołujące się na błędny adres, na który zostało wysłane wypowiedzenie. Zostały one już obalone w trakcie rozważań dotyczących prawidłowego doręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, a poza nimi powód nie wskazał żadnych innych okoliczności, które miałyby wskazywać na brak winy w złożeniu odwołania od wypowiedzenia po terminie przewidzianym przez Kodeks pracy. Wobec tego Sąd nie przywrócił powodowi terminu do wniesienia odwołania, a co za tym idzie oddalił powództwo w zakresie roszczenia odszkodowawczego ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 k.p.

Odnosząc się do roszczenia powoda o ustalenie, że stosunek pracy istniejący między stronami uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2016 roku, Sąd Rejonowy ocenił, że powód w tym zakresie miał interes prawny. Jest to w istocie roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, zatem skoro sam ustawodawca wyodrębnia, jako samodzielną, sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 231, art. 631 i art. 461 § 11 k.p.c.), to wymienione przepisy prawa procesowego są regulacjami szczególnymi wobec art. 189 k.p.c. i potwierdzają, że z takim żądaniem ustalenia zawsze wiąże się interes

prawny w rozumieniu tego ostatniego przepisu. To z kolei oznacza, że wskazane roszczenie, zgłoszone przez powoda, musiało podlegać merytorycznemu rozpoznaniu. Sąd Rejonowy analizując, czy jest ono zasadne, zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 32 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Z kolei art. 36 § 1 pkt 3 k.p. wskazuje, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Powód pracował w pozwanym banku ponad 3 lata, wobec czego jego okres wypowiedzenia powinien wynieść 3 miesiące.

Sąd Rejonowy wskazał dodatkowo, że zgodnie z art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego. W przedmiotowej sprawie wypowiedzenie umowy o pracę należało uznać za doręczone powodowi z dniem 7 kwietnia 2016 roku, wobec czego 3-miesięczny okres wypowiedzenia, w ramach którego uwzględnia się jedynie pełne miesiące kalendarzowe, upłynął z dniem 31 lipca 2016 roku. Powód wnosił zaś o ustalenie, że stosunek pracy trwał do dnia 30 września 2016 roku, co jednak nie znajduje oparcia w powyższych rozważaniach. Wobec powyższego również i to roszczenie powoda podlegało oddaleniu.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że początkowo pracodawca chciał rozwiązać umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Oświadczenie pracodawcy zostało przesłane na adres powoda, ale powód go nie odebrał, co oznacza, że należy uznać, że mógł się z nim zapoznać najpóźniej dnia 24 marca 2016 roku. Z tym więc dniem stosunek pracy łączący strony powinien ulec rozwiązaniu. Sąd miał jednak na uwadze, że pozwany cofnął swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, czego dokonał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, przesłanym powodowi w dniu 25 marca 2016 roku. Powód nie kwestionował, że jego stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, kwestionował jedynie datę, do której stosunek pracy powinien trwać. W ocenie Sądu należy więc uznać, że powód wyraził zgodę na cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, co oznacza, że stosunek pracy po dniu 24 marca 2016 roku nadal trwał, a ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, które było przedmiotem analizy.

Sąd Rejonowy miał również na uwadze, że początkowo powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia oraz o sprostowanie świadectwa pracy. Jednak w piśmie procesowym z dnia 25 listopada 2019 roku cofnął pozew w zakresie tych roszczeń ze zrzeczeniem się roszczenia, co sprecyzował na rozprawie w dniu 7 stycznia 2020 roku. Wobec tego, mając na uwadze treść art. 203 § 1 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c., Sąd ocenił, iż powód skutecznie cofnął pozew w tym zakresie, a w konsekwencji postępowanie podlegało umorzeniu zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c.

W kwestii kosztów procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu. Według Sądu Rejonowego powód był stroną przegrywającą spór zarówno w zakresie roszczeń, co do których Sąd oddalił powództwo, jak i odnośnie tych, co do których postępowanie zostało umorzone ze względu na cofnięcie pozwu. Koszty zastępstwa procesowego zostały więc uwzględnione w następujących kwotach: w sprawie o ustalenie, że stosunek pracy trwał do 30 września 2016 roku - 120,00 zł według § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia; w sprawie o ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy Kodeksu pracy - 360,00 zł według § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia; w sprawie o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia w kwocie 12.196,56 zł - 3.600,00 zł według § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia (75% z kwoty 4.800,00 zł); w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy - 120,00 zł według § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia oraz w sprawie o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. - 360,00 zł według § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Łączna ich kwota to 4.560,00 zł i taką też kwotę Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej.

Sąd I instancji uwzględnił również okoliczność, że wartość przedmiotu sporu przewyższyła 50.000,00 zł, wobec tego, zgodnie z art. 130<sup>3</sup> § 2 k.p.c., Sąd nakazał pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa kwotę 24.401,00 zł, obliczoną jako 5% od wartości przedmiotu sporu, tytułem opłaty od pozwu, której powód nie uiścił w toku postępowania. Ponadto, na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazał pobrać od J. B. kwotę 20,00 zł tytułem kosztów poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa za konwojowanie, a przyznanych

postanowieniem z dnia 17 września 2019 roku (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 6 lutego 2020r. wraz z uzasadnieniem, k. 247 i 261 – 267).

Apelację złożył w dniu 6 kwietnia 2020r. pełnomocnik powoda J. B., zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie punktów 2, 3 i 4 i zarzucając:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- błędną ocenę materiału dowodowego skutkującą dowolnym ustaleniem, wbrew zgromadzonym w sprawie dokumentom znajdującym się w aktach osobowych powoda i zapisom pkt 12 umowy o pracę z dnia 6 marca 2003r., że pozwany prawidłowo doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na adres przy ul. (...) w W., podczas gdy powód podał pracodawcy jako adres do korespondencji i adresu tego nie zmieniał, adres przy ul. (...) w W., co skutkowało niedoręczeniem powodowi wypowiedzenia o rozwiązaniu umowy o pracę i miało wpływ na termin rozwiązania umowy o pracę z dniem 30 września 2016r., a nie jak przyjął Sąd Rejonowy, z dniem 30 czerwca 2016r.;
- błędną ocenę materiału dowodowego poprzez wybiórczą i wbrew doświadczeniu życiowemu oraz zasadom logiki ocenę dowodów, w szczególności zeznań świadków A. S. (1) i I. W. i uznanie ich jako zasługujących na wiarę w sytuacji, gdy zeznania te wykluczają się z przesłuchaniem powoda i dotyczą okoliczności ujawnionych w notatce służbowej z dnia 28 kwietnia 2016r., sporządzonej na polecenie pozwanego już po zdarzeniu, którego notatka dotyczy, zaś notatka jest niepotwierdzona podpisem powoda w sytuacji, gdy treść takiego oświadczenia winna być podpisana celem uniknięcia jakichkolwiek wątpliwości, co miało wpływ na wynik postępowania, gdyż Sąd uznał, że powód składając odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę przekroczył termin, co skutkowało oddaleniem powództwa;
- błędną ocenę materiału dowodowego - zeznań świadka A. S. (1) jako prawdziwych, podczas gdy świadek ten jest niewiarygodny, jego zeznania nie korelują z zeznaniami powoda, a nadto świadek jest zależny od pozwanego, co miało wpływ na wynik postępowania, jako że na podstawie tych zeznań Sąd uznał, że powód poinformował pracodawcę w rozmowie telefonicznej w 2015 roku o nowym adresie na użytek korespondencji z pracodawcą, a następnie, w wyniku zeznań tego świadka i świadka I. W. przyjął, że powód zapoznał się z treścią wypowiedzenia umowy o pracę, czemu przeczą okoliczności braku doręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę przesłanego w dniu 25 marca 2016r., niezapoznanie się z treścią wypowiedzenia w dniu 26 kwietnia 2016r. i przesłanie kopii tych dokumentów w całości dopiero przy piśmie pozwanego z dnia 9 czerwca 2016r., które powód otrzymał dopiero w dniu 24 czerwca 2016r. na adres ul. (...), mimo domniemanego istnienia notatki z dnia 28 kwietnia 2016r., co w konsekwencji skutkowało błędnym przyjęciem przez Sąd, na niekorzyść powoda, wpływu okresu wypowiedzenia z dniem 30 czerwca 2016r. zamiast z dniem 30 września 2016r.;

2. obciążenie powodami kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego, pomimo znanej Sądowi sytuacji powoda, w tym wobec faktu, że powództwo było konieczne i uzasadnione z powodu nieprawidłowego doręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę;

3. obciążenie powoda wydatkami poniesionymi przez Skarb Państwa w łącznej kwocie 24.421,00 zł mimo znanej Sądowi sytuacji powoda, w tym wobec faktu, że powództwo było konieczne i uzasadnione z powodu nieprawidłowego doręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, gdy powód z przyczyn niezależnych od siebie był tymczasowo aresztowany, co skutkowało tym, iż na uwzględniony w kwocie 24.421,00 zł wydatek w postaci kosztów konwoju nie miał żadnego wpływu.

W oparciu o powyższe strona powodowa wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 488.004,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając apelację, pełnomocnik powoda wskazał, że powód dochodził od pozwanego odszkodowania za wypowiedzenie naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, którego upływ nastąpił z dniem 30 września 2016r., a nie jak ustalił Sąd zaskarżonym orzeczeniem, z dniem 30 czerwca 2016r. Na powyższe miały wpływ nieprawidłowe działania ze strony pracodawcy, który mimo długiego okresu zatrudnienia powoda, wysłał oświadczenie zmierzające do rozwiązania z powodem stosunku pracy na adres, który nie znajduje się w aktach osobowych jako wskazany dla celów korespondencyjnych. Natomiast fakt przebywania powoda w trakcie zwolnienia lekarskiego pod innym adresem nie jest równoznaczny z koniecznością wysyłania na ten adres wszelkiej korespondencji dotyczącej spraw pracowniczych. Zazwyczaj jest to adres pobytu, aby mieć zapewnioną opiekę i wywiązywać się z przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. W ocenie skarżącego, nie wiadomo z jakich powodów, a może wręcz celowo, pracodawca wysłał swoje oświadczenie dotyczące rozwiązania umowy o pracę na inny adres niż wskazany w aktach osobowych, co w konsekwencji skutkowało niedoręczeniem mu przedmiotowego oświadczenia. Kolejną nieprawidłowością, będącą konsekwencją opisanego wyżej działania, było okazanie powodowi, w trakcie jego wizyty w dziale kadr, jedynie kopii oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, z którą nie miał możliwości się zapoznać ani jej zweryfikować. Osoba okazująca ten dokument zeznała, że również nie widziała oryginału wypowiedzenia. Wedle powoda, brak jego podpisu po zapoznaniu się z treścią dokumentu, na tym dokumencie, wskazuje, wbrew twierdzeniom pozwanego i Sądu, na brak takiej czynności, co stanowi kolejne uchybienie po stronie pracodawcy. Podobnie należy ocenić brak notatki służbowej pracownika kadr z okazania powodowi kopii wypowiedzenia i innych czynności, której to notatki nie mógł przeczytać powód ani potwierdzić, czy zgadza się z jej treścią. W konsekwencji brak podstaw do konstatacji, do jakiej doszedł Sąd Rejonowy w orzeczeniu, że powód zapoznał się z treścią wypowiedzenia w dniu 26 kwietnia 2016r. Powód zaprzeczył również, by kierownik działu A. S. (1) dzwoniła do niego w 2015 roku, żeby ustalić, na jaki adres kierować korespondencję, sam zaś powód w tym zakresie żadnych zmian nie poczynił, co wskazują przedłożone przez niego dowody.

Poza wskazanymi uwagami, powód zwrócił uwagę, że Sąd Rejonowy niezasadnie oddalił jego roszczenie o ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy Kodeksu pracy. Roszczenie to zostało doprecyzowane w piśmie procesowym z dnia 2 lipca 2019r., jako dochodzone na podstawie art. 45 § 1 k.p., a zatem powód nie występował z tym żądaniem na podstawie art. 189 k.p.c. i nie powinien być obciążony kosztami przegranego procesu w tej części. Ponadto nie zgodził się z rozstrzygnięciem o kosztach, które błędnie uwzględnia jego odpowiedzialność za wynik procesu, w sytuacji gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że odpowiedzialność za toczące się postępowanie powinien ponosić wyłącznie pozwany. Zasądzone przez Sąd Rejonowy koszty wymagają ponadto weryfikacji również w odniesieniu do kwoty ustalonych wydatków, na które powód nie miał wpływu (apelacja J. B. z dnia 30 marca 2020 roku, k. 285 - 292).

W odpowiedzi na apelację z dnia 8 czerwca 2020r. pozwany syndyk masy upadłości (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej wniósł o oddalenie apelacji i o zasądzenie kosztów postępowania przed Sądem II Instancji, wskazując na brak zasadności wywiedzionego przez powoda środka zaskarżenia (odpowiedź na apelację z dnia 8 czerwca 2020r., k. 304 - 305). Ponadto złożył zażalenie na postanowienie rozstrzygające o kosztach zastępstwa procesowego, zawarte w wyroku Sądu Rejonowego z dnia 6 lutego 2020r., wnosząc o jego zmianę i zasądzenie od powoda łącznie kwoty 15.000,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego oraz kosztów postępowania zażaleniowego. Uzasadniając zażalenie wskazał, że Sąd Rejonowy, wyliczając koszty za prowadzenie sprawy o odszkodowanie z art. 45 § 2 k.p., błędnie przyjął stawkę 360 zł, wynikającą z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia, podczas gdy zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2, w przypadku odszkodowania, stawka wynagrodzenia wynosi 75% liczone od wartości przedmiotu sporu, a więc w analizowanym przypadku - 10.800 zł (zażalenie pozwanego z dnia 23 marca 2020r., k. 283).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Zarówno apelacja strony powodowej, jak i zażalenie pozwanego syndyka masy upadłości (...) Banku (...) w W. w upadłości likwidacyjnej, są niezasadne i podlegały oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a także dokonał poprawnej oceny dowodów oraz wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy przyjął więc ustalenia i ocenę tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 1 i 2 k.p.c.

Dokonując szczegółowej analizy zarzutów sformułowanych w apelacji wywiedzionej przez stronę powodową, Sąd II instancji miał na względzie, że powołana przez skarżącego argumentacja koncentrowała się w głównej mierze na kwestionowaniu poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń w zakresie dotyczącym daty doręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zarzuty w tym zakresie pełnomocnik powoda oparł na naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. Wyrażona w tym przepisie zasada swobodnej oceny dowodów nakłada na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub na etapie stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. To zaś oznacza, że nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002r., II CKN 572/99; z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98).

W przedmiotowej sprawie, uwzględniając zaprezentowane kryteria, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do stwierdzenia zgłaszanych przez skarżącego uchybień i nieprawidłowości, których Sąd I instancji miałby się dopuścić tak przy ocenie zebranego materiału dowodowego, jak i w trakcie dokonywania na jego podstawie ustaleń faktycznych. Przeciwnie, uzasadnienie zaskarżonego rozstrzygnięcia jednoznacznie potwierdza, iż Sąd ten przeprowadził pogłębioną analizę poszczególnych, zebranych w sprawie dowodów, a także poddał je należytej ocenie pod kątem wiarygodności bądź jej braku i dał temu wyraz, szeroko i szczegółowo omawiając podstawę poczynionych w sprawie ustaleń i ocen. W związku z tym sformułowane przez stronę skarżącą zarzuty nie mogły doprowadzić do skutecznego zakwestionowania przeprowadzonego w I instancji postępowania dowodowego i jego wyników. W ocenie Sądu II instancji, stanowią one jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Odnosi się to między innymi do zarzutu błędnej oceny zeznań świadków A. S. (1) i I. W.. Powód, kwestionując nadanie tym zeznaniom przymiotu wiarygodności, podniósł że to, co zeznały wymienione pracownicy kadr pozwanego, pozostaje w sprzeczności z jego zeznaniami i dotyczy okoliczności ujawnionych w notatce służbowej z dnia 28 kwietnia 2016r., a ponadto A. S. (1) jest zależna od pozwanego. Rozważając zasadność wskazanego zarzutu, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że zeznania ww. świadków nie dotyczyły tylko okoliczności sporządzenia notatki z wizyty powoda w dziale kadr pozwanego w dniu 26 kwietnia 2016r., lecz również przebiegu tej wizyty, a w szczególności zapoznania się powoda z kopią wypowiedzenia umowy o pracę, stworzenia i wydania mu jej kserokopii, jak również nawiązania przez A. S. (1) kontaktu telefonicznego z powodem w celu wyjaśnienia rozbieżności między adresem podanym w jego aktach osobowych i adresem wskazywanym w przekazywanych pozwanemu zwolnieniach lekarskich. W tym zakresie to, co wymienieni świadkowie zeznali, jest spójne i koreluje z pozostałym materiałem dowodowym, co z kolei uprawniało Sąd Rejonowy do oceny zeznań świadków jako wiarygodnych. Co prawda świadkowie A. S. (1) i I. W. odmiennie niż powód przedstawiali okoliczności związane z wizytą powoda w dziale kadr pozwanego w dniu 26 kwietnia 2016r. czy też inne wspomniane powyżej kwestie, niemniej jednak należy przypomnieć, że Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda w tym zakresie, a taka ocena jego zeznań nie została zakwestionowana w apelacji, w której powód nie przedstawił argumentów przemawiających za tym, że jego zeznaniom dotyczącym powyższych kwestii, należałoby

dać wiarę w większym stopniu niż zeznaniom świadków. W tym też kontekście nie podnosił zarzutów i nie wskazywał na inne dowody, które miałyby potwierdzić wiarygodność złożonych przez niego zeznań. Odnosząc się zaś do kwestii niewiarygodności świadka A. S. (1), która wedle wskazania powoda jest zależna od pozwanego, to podkreślić należy, że powód nie wyjaśnił na czym miałyby polegać ta zależność. Można przypuszczać, że poprzez ową zależność apelujący rozumie okoliczność podległości pracowniczej świadka, która w dacie składania zeznań była pracownikiem działu kadr pozwanego, przy czym tak samo miało to miejsce w przypadku innych świadków – I. W. i M. B. (2), których okoliczność zależności wobec pozwanego dotyczy w takim samym stopniu. Mimo tego powód zarzutu o takim charakterze nie sformułował w odniesieniu do ww. osób, a jedynie wobec A. S. (1). Ważniejsze jest jednak to, że okoliczność, iż świadek pozostaje pracownikiem jednej ze stron sporu nie stanowi samodzielnie i automatycznie przesłanki dyskwalifikującej zeznania. Tego rodzaju założenie a priori byłoby zresztą trudne do pogodzenia z faktem, że w sprawach z zakresu prawa pracy przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków zatrudnionych u pracodawcy będącego stroną procesu, jest nie tylko typowe, ale często nawet konieczne do prawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy. Można oczywiście takie zeznania zakwestionować, powołując się na okoliczność wzajemnej zależności świadka i strony, nie następuje to jednak tylko z tego względu, że taka zależność zachodzi, bez uwzględnienia innych istotnych okoliczności. W przedmiotowej sprawie powód na takie dodatkowe okoliczności nie powołał się, przyjmując że to jemu, a nie świadkom należało dać wiarę. Sąd miał jednak na względzie, że powód nawet bardziej niż świadkowie – pracownicy pozwanego, jest zainteresowany wynikiem sporu, a zatem nie było żadnego powodu, by jego zeznaniom dać prymat. Te zeznania podlegają takiej samej ocenie, jak inne dowody, w tym zeznania świadków, i takiej oceny Sąd I instancji dokonał, nie naruszając art. 233 § 1 k.p.c., a następnie ustalił okoliczności dotyczące wysłania powodowi oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na adres przy ul. (...) oraz przyczyn takiego działania pracodawcy. Również i w tym zakresie nie doszło do uchybień. Sąd Rejonowy trafnie ocenił i zinterpretował zeznania ww. świadków oraz dowody z dokumentów, ustalając na ich podstawie, że powód w trakcie łączącego go z pozwanym stosunku pracy, jako adres do korespondencji, wskazał ul. (...) w W.. Jednak ustalenie tej okoliczności nie stoi w sprzeczności z innym ustaleniem, a mianowicie, że powód w okresie niezdolności do pracy podał inny adres do korespondencji. Z jednej strony znajduje to potwierdzenie w treści zwolnień lekarskich wystawionych powodowi, z drugiej zaś strony sam powód to niejako potwierdził, zeznając że na potrzeby wystawienia zwolnienia lekarskiego podał adres przy ul. (...). Uzasadniał to koniecznością zapewnienia dobrego kontaktu z apteką, a zarazem podał, że w przypadku wskazania adresu przy ul. (...) będzie z nim „słaby kontakt”. Wskazał też, że miał stały kontakt z córką (k. 192-193 a.s.), która pod tym adresem zamieszkiwała, co tylko potwierdza istnienie po stronie powoda zamiaru zmiany adresu korespondencyjnego, a zarazem oznacza, że powód poniekąd sam przyznał, że w czasie niezdolności do pracy faktycznie posługiwał się adresem przy ul. (...) jako bardziej odpowiednim do tego, by się z nim kontaktować. W tym też kontekście Sąd Rejonowy zasadnie powołał się na przepisy ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art. 59 ust. 5d i 5e). Z treści tych przepisów można wywnioskować, że skoro ubezpieczony jest zobowiązany podać wystawiającemu zaświadczenie lekarskie adres pobytu w okresie czasowej niezdolności do pracy, to tożsamy adres winien zostać podany Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych oraz płatnikowi składek, czyli w analizowanym przypadku - pracodawcy. Powód w wykonaniu tego obowiązku podał inny adres niż adres wskazany pracodawcy jako korespondencyjny/zamieszkania, zatem okoliczność ta obiektywnie mogła skutkować powzięciem przez pracowników pozwanego wątpliwości co do tego, na który adres powoda należy kierować do niego przesyłki. W związku z tym pracodawca podjął działania w zakresie wyjaśnienia powstałych rozbieżności, co potwierdziły zeznania świadków A. S. (2) i I. W.. Wynika z nich, że z uwagi na rozbieżne informacje odnośnie adresu powoda, A. S. (2) skontaktowała się z powodem telefonicznie w celu uzyskania aktualnego adresu powoda. W trakcie tej rozmowy powód podał, jako aktualny, adres ul. (...). Z uwagi na powyższe, oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę (w pierwszej kolejności bez wypowiedzenia, a następnie po jego cofnięciu, za wypowiedzeniem) zostały skierowane na ten właśnie adres.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy również prawidłowo rozważył i przyjął, że nawet gdyby uznać, że oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie zostało skutecznie doręczone z uwagi na skierowanie go na błędny adres, to w ustalonych okolicznościach sprawy należałoby przyjąć, że powód o wypowiedzeniu mu umowy o pracę dowiedział się w dniu 26 kwietnia 2016r. podczas wizyty w oddziale kadr pracodawcy. Z zeznań świadków, a częściowo z zeznań samego powoda, wynika że w tym dniu okazano powodowi

kopię wypowiedzenia umowy o pracę, jak również, że na jego prośbę wydano mu kserokopię tego dokumentu. Wprawdzie powód w toku postępowania, również w drugiej instancji, zaprzeczał, by otrzymał kserokopię oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże fakt okazania przedmiotowego dokumentu, jak również wydania powodowi jego kserokopii, potwierdzili świadkowie, jak i treść notatki służbowej z 28 kwietnia 2016r. Wprawdzie strona powodowa kwestionowała walor dowodowy tego dokumentu, podnosząc że powód nie zapoznał się z jego treścią i nie potwierdził wskazanego w nim przebiegu wizyty w kadrach, jednakże zdaniem Sądu nie są to zarzuty mogące skutkować pozbawieniem go przymiotu wiarygodności. Żadne przepisy nie przewidują bowiem w jaki sposób należy sporządzać notatkę służbową, ani też że ma być potwierdzona przez osobę, której dotyczy bądź też, że osoba ta ma zapoznać się z jej treścią i ją podpisać. Analizowana notatka zawiera datę, opis okoliczności oraz została podpisana przez pracowników pozwanego, co należy uznać za wystarczające do uznania jej za dokument prywatny. Tego rodzaju dowód, jak każdy inny przewidziany w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego, podlega ocenie Sądu, a taką Sąd Rejonowy przeprowadził, wyjaśniając, z jakich przyczyn oparł ustalenia w sprawie na treści notatki.

Wskazane ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy słusznie potraktował jako punkt wyjścia do rozważań w przedmiocie zachowania przez powoda terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, ostatecznie stwierdzając, że pozew w sprawie o odszkodowanie został złożony z przekroczeniem terminu. Przypomnieć należy, że w okresie, w którym powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, obowiązywał stan prawny, zgodnie z którym termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy wynosił 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). Poza tym, tak w ówczesnym, jak i w obecnym stanie prawnym, zgodnie z art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli, które miało/ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Z dokonanych w przedmiotowej sprawie ustaleń wynika, że pozwany nadał przesyłkę zawierającą oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w dniu 25 marca 2016r. W dniu 29 marca 2016r. doszło do nieudanej próby doręczenia, a następnie przedmiotowa przesyłka była dwukrotnie awizowana - najpierw w dniu 30 marca 2016r. i ponownie w dniu 4 kwietnia 2016r. Następnie w dniu 7 kwietnia 2016r. została zwrócona do nadawcy. Zgodnie z orzecznictwem, dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005r., I PK 37/05). W analizowanym przypadku powyższe oznacza, że powód miał możliwość zapoznania się z przesyłką najpóźniej w dniu 7 kwietnia 2016r. W tym też dniu rozpoczął bieg terminu do wniesienia odwołania, upłynął zaś z dniem 14 kwietnia 2016r. Przy czym, nawet jeśli przyjąć – i taki też wariant był przez Sąd Rejonowy brany pod uwagę – że do skutecznego wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę doszło dopiero w trakcie jego wizyty w oddziale kadr pozwanego, a więc w dniu 26 kwietnia 2016r., to i wówczas istnieją podstawy do przyjęcia, że doszło do przekroczenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia. W tym kontekście nie ma znaczenia to, czy powód otrzymał oryginał oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, czy też jego kopię. Wprawdzie Kodeks pracy przewiduje formę pisemną oświadczenia w tym przedmiocie (art. 30 § 3 k.p.), niemniej jednak zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 maja 2016r., II UK 280/15; z 18 stycznia 2007r., II PK 178/06; z dnia 7 października 2008r., II PK 56/08). Przyjmując tego rodzaju założenie, Sąd Najwyższy w uchwale z 2 października 2002r. (III PZP 17/02, OSNP 2003/20/481) orzekł więc, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu (lub e-maila) pisma pracodawcy wypowiedzającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p.

Powyższe oznacza, że w analizowanej sprawie – bez względu na to, czy pracodawca zachował właściwą formę - informacja o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z całą pewnością dotarła do powoda. Powód – o ile błędne byłby stanowisko, że mógł zapoznać się z oświadczeniem o wypowiedzeniu, wysłanym poprzez kuriera – to w dacie wizyty w pozwanym banku w dniu 26 kwietnia 2016r. zapoznał się z tym dokumentem, które w kserokopii zostało włączone do akt osobowych oraz otrzymał jego kopię. W takim wariantcie termin na wniesienie odwołania upłynął z dniem 4 maja 2016r. (3 maja to dzień ustawowo wolny od pracy). Na zakończenie analizowanego wątku warto

zaznaczyć, że zgodnie ze stanowiskiem powoda oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę otrzymał dopiero w dniu 24 czerwca 2016r., przy czym również wtedy została mu przekazana kopia dokumentu, co nie stanowiło przeszkody do wniesienia odwołania do sądu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego takich przeszkód nie było również i wtedy, kiedy powód po wizycie w kadrach pracodawcy znalazł już treść oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i otrzymał jego kserokopię.

Niezależnie od zaprezentowanych rozważań, w okolicznościach przedmiotowej sprawy Sąd II instancji zwraca uwagę na jeszcze inny, równie istotny aspekt, a mianowicie, nawet gdyby uznać, że pozew został wniesiony przez J. B. w terminie, to roszczenie o odszkodowanie, które oddalił Sąd Rejonowy i o którego uwzględnienie powód wniósł w apelacji, co do zasady nie miało szans powodzenia. Przypomnieć należy, że zgodnie z tym co powód wskazał w pozwie i w zeznaniach oraz biorąc pod uwagę treść apelacji, która koncentruje się wyłącznie na zarzutach związanych z zastosowaniem przez pozwanego niewłaściwego okresu wypowiedzenia, zasadność wypowiedzenia umowy o pracę nie była kwestionowana. Powód na żadnym etapie toczącego się sporu nie formułował pod adresem pozwanego innych zarzutów związanych z rozwiązaniem umowy o pracę, poza tym tylko, że okres wypowiedzenia powinien zacząć biec dopiero od daty 24 czerwca 2016r., kiedy powód odebrał kopię oświadczenia pracodawcy i zakończyć się z dniem 30 września 2016r. W istocie więc chodziło powodowi jedynie o nieprawidłowe skrócenie przez pozwanego okresu wypowiedzenia „w praktyce do 4 dni, tj. okresu od 24 czerwca 2016r., kiedy to wypowiedzenie zostało pracownikowi doręczone, do 30 czerwca 2016r., tj. terminu rozwiązania umowy, które pracodawca wskazał w sposób sprzeczny z obowiązującym prawem” (k. 3 a.s.). Powyższe oznacza, że nie przysługiwało mu w takiej sytuacji roszczenie z art. 45 k.p., lecz roszczenie o wynagrodzenie za czas do upływu okresu wypowiedzenia, którego podstawę stanowi art. 49 k.p. Wymieniony przepis przewiduje, że w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Według Sądu Najwyższego przepisy określające długość okresów wypowiedzenia i datę ich zakończenia są przepisami dotyczącymi rozwiązania (wypowiedzenia) umów o pracę, lecz ich naruszenie nie jest objęte skutkami przewidzianymi w art. 45 § 1. O ile bowiem art. 45 § 1, w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów, stwarza po stronie pracownika roszczenie o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia lub przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, o tyle naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę polegające tylko na zastosowaniu okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, nie przyznaje tych roszczeń, lecz - zgodnie z art. 49 - umowa o pracę rozwiązuje się z upływem wymaganego okresu, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy (z upływem wymaganego terminu).

Krótszy okres wypowiedzenia niż wymagany ma miejsce również wtedy, gdy pracodawca doręczy pracownikowi pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy w takim czasie, że od tej chwili do końca ustalonego okresu wypowiedzenia i zakończenia stosunku pracy nie zmieści się wymagana przez Kodeks pracy długość okresu wypowiedzenia. Okres poprzedzający rozwiązanie umowy będzie wówczas faktycznie krótszy niż wymagany. Również wówczas, gdy pracodawca wprawdzie określi właściwie długość okresu wypowiedzenia, lecz niewłaściwie oznaczy jego końcowy termin, np. na dzień 25 danego miesiąca, przy okresie wypowiedzenia wynoszącym miesiąc lub trzy miesiące, zamiast na ostatni dzień miesiąca, w istocie rzeczy nastąpi zastosowanie krótszego okresu niż wymagany, gdyż czas od chwili złożenia oświadczenia pracownikowi do upływu właściwego dla danego pracownika okresu wypowiedzenia będzie z reguły krótszy niż wymagany. W pojęciu „wymagany okres wypowiedzenia” mieści się nie tylko długość tego okresu określona w art. 36 § 1, lecz także końcowy jego termin. Inaczej mówiąc, krótszy niż wymagany okres wypowiedzenia ma miejsce zarówno wtedy, gdy pracodawca od początku przyjął niewłaściwą długość okresu wypowiedzenia, jak i wtedy, gdy na skutek nieprawidłowych czynności pracodawcy (np. późnego doręczenia pracownikowi pisma o wypowiedzeniu umowy lub niewłaściwego oznaczenia końcowej daty okresu wypowiedzenia) w istocie rzeczy doszło do zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany.

W przedmiotowej sprawie powód w toku postępowania modyfikował roszczenia. Na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2017r. wskazał, że wnosi o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia (k. 79 a.s.), ostatecznie jednak powództwo w tym zakresie cofnął (k. 235 - 236 a.s.) i rzekł się tego roszczenia na rozprawie

w dniu 25 listopada 2019r. (k. 243 a.s.). Żądanie zasądzenia odszkodowania, które popierał do końca, również w postępowaniu apelacyjnym, nie jest tym samym roszczeniem co odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia (art. 49 k.p. określa je jako wynagrodzenie). Oba te roszczenia, a więc odszkodowanie z art. 45 k.p. oraz wynagrodzenie z art. 49 k.p., mają odrębny charakter, w tym cel i funkcję, co znajduje potwierdzenie w orzecznictwie. W wyroku z dnia 27 września 2018r. (III PK 87/17) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przepis art. 45 § 1 i 2 k.p. stanowi, że w przypadku, gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – sąd orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Nadto stosownie do art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Z kolei art. 49 k.p. dotyczy tylko jednego uchybienia pracodawcy, to jest zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany, co powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten nie stanowi podstawy do skutecznego zanegowania otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę. W swej treści nawiązuje do brzmienia art. 32 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Na tle powyższego Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca przy dokonywaniu wypowiedzenia może dopuścić się uchybień formalnych (np. nie wskaże przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony) albo merytorycznych (wskazana przyczyna wypowiedzenia nie jest uzasadnioną przesłanką rozwiązania stosunku pracy). Dodatkowo, wręczając wypowiedzenie może zastosować krótszy okres wypowiedzenia niż wymagany. W sytuacji, w której pracodawca nie tylko zastosował wadliwy okres wypowiedzenia, przyjmując bezpodstawnie istnienie umowy terminowej, lecz także nie wskazał uzasadnionych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, pracownik ma tyle roszczeń z jednego zdarzenia, ile przewiduje obowiązujące prawo. Tym samym uprawnienie z art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń przysługujących jej z mocy art. 45 § 1 k.p. (zob. również: uchwała Sądu Najwyższego z 4 listopada 1992r., I PZP 63/92; wyroki Sądu Najwyższego z 17 maja 2012r., I PK 170/11 oraz z 26 stycznia 2017r., II PK 334/15).

W analizowanym przypadku z racji tego, że powód kwestionował wyłączenie okoliczność nieprawidłowej długości okresu wypowiedzenia, mógł skutecznie domagać się jedynie wynagrodzenia z art. 49 k.p., nie zaś odszkodowania z art. 45 k.p. To drugie roszczenie a priori jest skazane na niepowodzenie z powodów, o których była mowa, bez względu na to, czy powód z takim roszczeniem wystąpiłby zachowując termin z art. 264 k.p., czy nie. W związku z tym ani Sąd Okręgowy, ani Sąd Rejonowy, nawet gdyby zaaprobować zarzuty apelacyjne, nie mógłby orzec korzystnie dla powoda, szczególnie że zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c. sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. W przypadku powoda spór ostatecznie dotyczył wyłącznie odszkodowania z art. 45 k.p. Również w apelacji powód żądał zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na jego rzecz takiego odszkodowania. Sąd jednak z przyczyn wskazanych, omówionych wariantowo – bez względu na przyjęty wariant – nie mógł uwzględnić apelacji, która jako bezzasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Odrębnych rozważań wymagała kwestia kosztów zasądzonych przez Sąd Rejonowy, które były przedmiotem zarzutów zarówno w apelacji powoda, jak i w zażaleniu wywiedzionym przez stronę pozwaną.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy przeanalizował zarzut niezasadnego obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego oraz wydatkami. Zgodnie z art. 98 § 1 i k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w sądzie. Suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego.

W przedmiotowej sprawie z uwagi na okoliczność, że powód w części cofnął pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczeń, a powództwo w pozostałym zakresie zostało oddalone, był stroną przegrywającą proces, która na podstawie cytowanych

przepisów była zobowiązana do zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu. Sąd Rejonowy prawidłowo rozstrzygnął więc o tych kosztach. Powód, zarzucając niesłuszne obciążenie go kosztami, wskazywał jedynie na zasadność powództwa, niemniej jednak argument ten należało uznać za niezasadny w obliczu rozważań prawnych i faktycznych dokonanych tak przez Sąd Rejonowy, jak i przez Sąd Okręgowy. Z tych samych przyczyn niesłuszne jest stanowisko powoda, że bezpodstawnie został obciążony wydatkami tymczasowo poniesionymi przez Skarb Państwa. Przypomnieć należy, że powód nie był zwolniony od kosztów sądowych, a ponadto nie podnosił okoliczności uzasadniających nieobciążanie go tym kosztami z uwagi na wypadek szczególnie uzasadniony (art. 102 k.p.c.). Z argumentacji powoda wynika, że niesłuszności w obciążeniu go kosztami upatruje przede wszystkim w przekonaniu co do zasadności dochodzonych roszczeń oraz w bezzasadności aresztowania. Nie są to jednak okoliczności, które przesądzają o zasadności odstąpienia przez sąd od obciążania strony przegrywającej postępowanie kosztami procesu. W przypadku tymczasowego aresztowania powoda dodatkowo należy zwrócić uwagę, że Sąd prowadzący przedmiotowe postępowanie kwestii tej nie badał. Rolą ani Sądu Rejonowego, ani Sądu II instancji nie było dokonywanie analizy, czy powód słusznie został aresztowany i czy w związku z faktem aresztowania przyczynił się do konieczności tymczasowego poniesienia przez Skarb Państwa wydatków na konwojowanie.

Odnosząc się z kolei do zarzutów zażalenia, najpierw przypomnieć trzeba, że strona pozwana kwestionowała uwzględnienie przez Sąd Rejonowy, w odniesieniu do roszczenia o odszkodowanie z art. 45 § 2 k.p., kosztów zastępstwa procesowego w stawce 360 zł, wynikającej z art. 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018r., poz. 265). W ocenie strony pozwanej Sąd Rejonowy powinien był przyjąć stawkę wynoszącą 75% stawki ustalonej od wartości przedmiotu sporu, która zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 cytowanego rozporządzenia znajduje zastosowanie w przypadku odszkodowania. Takie stanowisko można byłoby uznać za zasadne w przypadku przyjęcia wykładni literalnej § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia. Należy jednak podkreślić, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, w przypadku roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, podczas rozstrzygania o kosztach zastępstwa procesowego, zastosowanie znajduje § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia, nie zaś § 9 ust. 1 pkt 2. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011r. (I PZP 6/10), mającej moc zasady prawnej. Uchwała ta odnosi się do przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013r. poz. 461 ze zm.) oraz do postępowań w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.). W drodze analogii znajduje ona zastosowanie również w sprawach dotyczących odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 45 § 1 i 2 k.p.), również w obecnym stanie prawnym.

Powodem takiego rozstrzygnięcia, wbrew literalnemu brzmieniu przepisu, jest to, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a roszczenie to okaże się nieuzasadnione, sąd pracy może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Ta możliwość działania przez sąd pracy z urzędu, wbrew woli pracownika, jest podstawowym argumentem przemawiającym za tym, aby przy zasądzeniu zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w sprawie toczącej się na skutek odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika było określane według tych samych zasad (na tej samej podstawie) niezależnie od wyboru żądania przysługującego pracownikowi i niezależnie od tego, które z przysługujących alternatywnie roszczeń uwzględni sąd pracy. Inaczej mówiąc, stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy ocenił rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w przedmiocie kosztów procesu jako zasadne, oddalając zażalenie na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 3 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 99 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c., obciążając powoda – jako stronę przegrywającą – obowiązkiem zwrotu pozwanemu kwoty 120 zł, która została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018, poz. 265).

sędzia Agnieszka Stachurska