

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 maja 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt XP 722/17 z powództwa R. L. przeciwko A. L. o ustalenie, wydanie świadectwa pracy ustala, że umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z dniem 15 marca 2017 roku na mocy porozumienia stron (punkt 1 wyroku), zobowiązał A. L. do wydania na rzecz R. L. świadectwa pracy obejmującego okres zatrudnienia, z zaznaczeniem, że umowa o pracę rozwiązała się na mocy porozumienia stron z dniem 15 marca 2017 roku (pkt 2); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 3); zasądził od A. L. na rzecz R. L. kwotę 300 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

R. L. i A. L. są rodzeństwem.

Pozwany A. L. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...). Przedmiotem działalności jest sprzedaż detaliczna części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli.

Powódka R. L. była zatrudniona w (...) A. L. od dnia 1 listopada 2012 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu) na czas nieokreślony. Powódka miała wykonywać pracę przedstawiciela handlowego przy obsłudze transakcji z kontrahentami zagranicznymi.

Stosownie do ustaleń ostatniego aneksu do powołanej umowy, zawartego w dniu 30 grudnia 2016 r., jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1.000,00 złotych brutto.

Konkubent powódki T. W. prowadził wspólnie interesy z pozwanym.

On ustalał z pozwanym kwestie dotyczące zatrudnienia powódki.

Pozwany prowadził działalność w lokalu należącym do powódki. W tym samym lokalu działalność polegającą na sprzedaży kół do samochodów prowadził syn powódki I. W..

Pismem z dnia 21 lutego 2017 roku powódka wypowiedziała pozwanemu umowę użyczenia lokalu, w którym pozwany prowadził działalność. Zobowiązała pozwanego do zwrotu lokalu do dnia 28 lutego 2017 roku.

Na początku lutego 2017 roku w firmie pozwanego zatrudnionych było 5 pracowników: powódka, A. P. (1), M. P., J. Ł., P. B..

Pozwany w lutym 2017 roku po powrocie z Australii, spotkał się z pracownikami i T. W.. Ustalono, że umowy o pracę zostaną rozwiązane za porozumieniem stron.

T. W. ustalił z pozwanym, że J. Ł. i P. B. przejdą do firmy (...).

Zostały wystawione świadectwa pracy, stwierdzające, że stosunki pracy J. Ł. i P. B. rozwiązały się z dniem 16 lutego 2017 roku na mocy porozumienia stron.

A. P. (1) w firmie pozwanego zajmowała się uiszczaniem składek Zus-owskich, dokonywała przelewów za opłaty.

W dniu (...) syn powódki – I. W., wysłał pozwanemu maila z informacją, że opłacone zostały składki ZUS za marzec 2017 r. oraz prośbą o „wystawienie świadectw pracy dla pracowników za porozumieniem stron, aby nie generować następnych kosztów do ZUS”.

W dniu 23 marca 2017 r. pozwany wysłał powódce pismo, w którym wzywał powódkę do wskazania przyczyn nieobecności powódki w pracy od dnia 10 marca 2017 r. Pismem z dnia 12 kwietnia 2017 r. pozwany złożył powódce oświadczenie

o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy – z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych. Oświadczenie zostało doręczone powódce w dniu 21 kwietnia 2018 r.

Zgodnie z treścią pism z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 stycznia 2018 r. oraz list płac z miesięcy od stycznia do marca 2017 r., pozwany odprowadzał do ZUSu składki za powódkę do marca 2017 r., przy czym nie odprowadził pełnej kwoty składki, a jedynie jej część. Za kwiecień 2017 r. nie odprowadzono składek. Powódka została wyrejestrowana z ubezpieczeń z dniem 22 kwietnia 2017 roku.

Powódka nie otrzymała świadectwa pracy od pozwanego.

W styczniu 2017 roku zostały wystawione dokumenty wskazujące na sprzedaż I. W. części samochodowych. Dokumenty zostały opatrzone pieczęcią pozwanego.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy oraz na podstawie zeznań świadków i powódki. Twierdzenia świadków dotyczące ustaleń co do zakończenia współpracy, przejścia pracowników do firmy (...) zostały uprawdopodobnione dokumentami. Świadectwa wystawione J. Ł. i P. B. potwierdzają, że stosunki pracy tych osób rozwiązały się na mocy porozumienia stron z dniem 16 lutego 2017 roku. Nadto treść maila z dnia 15 marca 2017 roku wskazuje, że strony poczyniły ustalenia, które miały doprowadzić do wystawienia świadectw pracy za porozumieniem stron.

Charakterystyczne dla zeznań świadków A. P. (1), M. P., J. Ł. i powódki, jest to, że wymiennie posługują się pojęciem wypowiedzenia umowy, rozwiązania umowy, porozumienia stron, nie do końca rozumiejąc jaka jest różnica między poszczególnymi oświadczeniami. Zdaniem Sądu I instancji to nie odbiera świadkom wiarygodności, ponieważ różnice dotyczą kwestii prawnych. Istotne jest to, że ze zgodnych twierdzeń tych osób wynika, iż były ustalenia, w których uczestniczył także konkubent powódki T. W., co do zakończenia współpracy między stronami stosunków pracy. Ustalono, że umowy rozwiążą się - bez sporu, czyli za porozumieniem stron. A. P. (1) potwierdziła, że nie ustalono szczegółów. Nie wynikają one także z zeznań pozostałych osób ani twierdzeń powódki. Z tego względu nie ma w ocenie sądu podstaw do przyjęcia daty 28 lutego 2017 roku, jako zakończenia stosunku pracy powódki. Czyniąc ustalenia sąd posiłkował się treścią maila z dnia 15 marca 2017 roku, który jest potwierdzeniem tego, że pozwany miał wystawić świadectwa pracy pracownikom, jak ustalono. To jedyny materiał dowodowy, który wskazuje na datę rozwiązania umów – na mocy porozumienia stron, co ustalono wcześniej ustnie.

Sąd podkreślił, iż charakter relacji między stronami jest specyficzny, oparty na więzach rodzinnych. Strony sporu to rodzeństwo. Wiele spraw było ustalanych nieformalnie, ustnie. Dalsze czynności świadków i powódki polegające na składaniu oświadczeń na piśmie są tylko ich reakcją na zachowanie pozwanego, który odmówił wystawienia świadectw, pomimo ustnych ustaleń. Jak zeznała świadek A. P. (1), chcieli by „wszystko było dobrze w dokumentach”, stad próby rozwiązania problemu na piśmie.

Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań T. K. na okoliczności dotyczące przyczyn ustania stosunku pracy, rażącego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych ponieważ są to okoliczności nieistotne z punktu widzenia popieranego roszczenia. Powódka cofnęła żądanie zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd pominął zeznania świadka T. K. w pozostałym zakresie, z tego względu, że świadek nie miał żadnej własnej wiedzy na okoliczności dotyczące ustaleń stron co dalszego zatrudnienia powódki. Świadek całą swoją wiedzę opiera na relacji pozwanego, który jest jego zięciem.

W konfrontacji do wskazanego wyżej materiału dowodowego pozostają twierdzenia pozwanego, który przeczy by doszło do ustaleń odnośnie rozwiązania umowy o pracę z powódką. Przy czym twierdzenia pozwanego nie zostały w tym zakresie potwierdzone. Potwierdzenia nie mogą bowiem stanowić zeznania T. K., który nie uczestniczył w rozmowach, a wiedzę swą, jak wskazano wyżej, opiera tylko na relacji pozwanego. Nadto same twierdzenia pozwanego są sprzeczne, a przez to niewiarygodne. Pozwany z jednej strony przeczy by czynił jakiegokolwiek ustalenia, ponieważ był za granicą, a z drugiej jednak potwierdza, że uzgodnił z T. W. kwestię przejścia dwóch pracowników J. Ł. i P. B. do firmy (...). Zostały wystawione świadectwa pracy. Powyższe uprawdopodobnia twierdzenia powódki, co do udziału T. W. w ustaleniach. Drugim elementem, który podważa wiarygodność pozwanego jest treść maila z dnia 15 czerwca 2017 roku i żądanie wydania świadectwa pracy. Wydanie świadectwa pracy jest skutkiem ustaleń.

Sąd Rejonowy wskazał, że pośrednio wersję prezentowaną przez stronę powodową potwierdzają również dokumenty wskazujące na to, że powódka wypowiedziała umowę użyczenia lokalu, a I. W. kupił od pozwanego części samochodowe. Pozwany kwestionuje autentyczność tych dokumentów, lecz żadnych dowodów w tym względzie nie powołuje. Jednocześnie Sąd miał na względzie, iż są to okoliczności wpływające tylko na ocenę wiarygodności świadków i twierdzeń stron. Same w sobie nie mają bezpośredniego, istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie co do zasady, zarówno w zakresie żądania ustalenia, iż umowa o pracę rozwiązała się na mocy porozumienia stron, jak i w zakresie żądania wydania świadectwa pracy. Sąd nie podzielił argumentacji strony powodowej tylko w zakresie wskazania daty, w której doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Sąd I instancji podniósł, iż na podstawie regulacji zawartej w art. 189 k.p.c. żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa może osoba, która ma w tym interes prawny, który zachodzi, gdy skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni ochronę prawnie chronionych interesów i definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu sporu w przyszłości. Zgodnie z powszechnie przyjętą wykładnią komentowanego przepisu interes prawny jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Niepewność stosunku prawnego lub prawa powinna zachodzić obiektywnie według rozumnej oceny sytuacji, a nie według odczucia powoda, który uważa, że nastąpiło naruszenie sfery jego uprawnień (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 lutego 2012 roku w sprawie I ACa 51/2012, LexPolonica nr 3118859).

W przedmiotowej sprawie, w ocenie Sądu, ustalenie trybu ustania stosunku pracy ma znaczenie dla dalszych uprawnień powódki. Nadto w okolicznościach tej sprawy interes powódki nie mógłby zrealizować się w żądaniu odszkodowania za rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, wobec twierdzenia powódki, że oświadczenie pracodawcy zostało złożone po ustaniu stosunku pracy, a zatem nie mogło wywołać skutku prawnego.

Odnosząc się merytorycznie do zgłoszonego żądania, Sąd I instancji wskazał, iż okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy, oparte na materiale dowodowym ocenionym jak wyżej, wskazują, że strony w lutym 2017 roku poczyniły ustalenia co do tego, że umowa

o pracę ulegnie rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Strony postanowiły zaprzestać współpracy. Powódka wypowiedziała pozwanemu umowę użytkowania lokalu. Dwaj pracownicy pozwanego – J. Ł. i P. B., rozwiązali umowę z dniem 16 lutego 2017 roku z pozwanym w trybie porozumienia stron i przeszli do firmy syna powódki. Pozwany temu nie przeczył. Przyznał również, iż w powyższych ustaleniach uczestniczył także konkubent powódki T. W..

Prawdopodobnie wykonaniu tych ustnych ustaleń przeszkodził konflikt, jaki zaistniał między stronami na tle prowadzonych wspólnie interesów.

Materiał dowodowy wskazał zatem, iż umowa o pracę rozwiązała się na mocy porozumienia stron z dniem 15 czerwca 2017 roku.

Konsekwencją rozwiązania stosunku pracy jest obowiązek pracodawcy wydania świadectwa pracy, zgodnie z art. 97 § 1 kp.

W przedmiotowej sprawie pozwany nie wykazał by wydał powódce świadectwo pracy. W kserokopii akt osobowych znajduje się dokument wystawiony w dniu 8 czerwca 2017 roku, lecz bez dowodu doręczenia świadectwa pracownikowi.

Powódka natomiast konsekwentnie przeczy by otrzymała od pozwanego świadectwo pracy.

Mając powyższe na względzie, Sąd orzekł jak w sentencji (punkt 1 i 2 wyroku). Powództwo zostało oddalone w pozostałej części, czyli w zakresie daty rozwiązania umowy o pracę (punkt 3 wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego, Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Zasądzone w punkcie 4 wyroku koszty stanowią wynagrodzenie pełnomocnika powódki, ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

***Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo wniosła strona pozwana.***

***Apelujący zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:***

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy:

- art. 189 kpc - poprzez bezzasadne uznanie, że powódka ma interes prawny w dochodzeniu ustalenia, że strony rozwiązały łączący je stosunek pracy na mocy porozumienia stron, w sytuacji gdy żądanie to było przedwczesne, gdyż nie doszło jeszcze do wydania świadectwa pracy, a nadto powódce po wydaniu świadectwa pracy przysługiwać będzie inne roszczenie - o sprostowanie świadectwa pracy,
- art. 233 § 1 kpc - polegające na zaniechaniu dokonania wszechstronnej oceny dowodów poprzez:
- oparcie całości ustaleń faktycznych jedynie na twierdzeniach powódki, które były wewnętrznie sprzeczne, a także nie znajdowały poparcia w zgromadzonym materiale dowodowym, a w szczególności były sprzeczne z zeznaniami wszystkich świadków przesłuchanych w sprawie,
- odmówienie wiarygodności twierdzeniom pozwanego, w sytuacji gdy znajdowały one potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, w tym w złożonych dokumentach oraz zeznaniach świadków,
- pominięcie zeznań świadków (zgłoszonych przez stronę powodową) A. P. (1), M. P., J. Ł., w zakresie w jakim zeznali oni, że nie doszło żadnego spotkania, w którym brali udział pracownicy, T. W. oraz pozwany,
- błędną ocenę dowodu z dokumentu - treści maila z dnia 15 marca 2017 r. i uznanie, że również umowa z powódką została rozwiązana za porozumieniem stron, w sytuacji, gdy mail ten nie wskazuje, z którymi pracownikami umowa o pracę rozwiązana została za porozumieniem stron oraz, dla których pracowników ma zostać wystawione świadectwo pracy, w szczególności w wiadomościach e-mail w żaden sposób nie została wskazana z imienia i nazwiska powódka, a mail ten dotyczył rozwiązania umowy o pracę z J. Ł. i P. B.,

2. błąd w ustaleniach faktycznych:

- bezzasadne przyjęcie, że umowa o pracę rozwiązana została na mocy porozumienia stron z dniem 15 marca 2017 r.,
- błędne przyjęcie, że konkubent powódki T. W. prowadził wspólnie interesy z pozwanym oraz, że to on ustalał kwestie zatrudnienia i zwolnienia powódki,

- bezpodstawne przyjęcie, że w lutym 2017 r. miało miejsce spotkanie pozwanego z pracownikami i T. W., na którym ustalono, że umowa o pracę z powódką zostanie rozwiązana za porozumieniem stron.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje, według norm prawem przepisanych.

Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, iż wbrew zapatrywaniom apelacji uznać należy, że powódka ma interes prawny w dochodzeniu ustalenia, że strony rozwiązały łączący je stosunek pracy na mocy porozumienia stron. Nie sposób zgodzić się ze skarżącym, że powódka wskazanego interesu nie posiada bowiem żądanie ustalenia w tym przedmiocie jest przedwczesne, gdyż nie doszło jeszcze do wydania świadectwa pracy, a po jego wydaniu powódce przysługiwać będzie inne roszczenie – sprostowanie świadectwa pracy.

Interes prawny powoda w ubieganiu się o wydanie rozstrzygnięcia ustalającego prawo lub stosunek prawny powinien być badany w granicach wyznaczonych potrzebą udzielenia mu żądanej ochrony i wyprzedzać badanie istnienia prawa (stosunku prawnego) objętego jego twierdzeniami o podstawie faktycznej powództwa. Na gruncie art. 189 k.p.c. interes prawny rozumiany jest jako wykazanie potrzeby udzielenia ochrony sferze prawnej powoda, którą to ochronę może on uzyskać przez samo ustalenie stosunku prawnego lub prawa. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2015 r. III CSK 372/14 LEX nr 1745578.) Interes prawny, o jakim mowa w art. 189 k.p.c. należy rozpatrywać w sferze oceny prawnej, a nie na płaszczyźnie ustaleń faktycznych. Bez wątplenia określone fakty mogą wskazywać na istnienie interesu prawnego, ale sam interes prawny jest kategorią prawną, a nie faktyczną. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 kwietnia 2015 r. VI ACa 934/14 LEX nr 1711583) Przepis art. 189 k.p.c. zezwala na poczynienie ustalenia co do prawa lub stosunku prawnego, a nie faktu, nawet jeśli fakt ten ma doniosłość prawną. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 marca 2015 r. V ACa 712/14 LEX nr 1668597)

Interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, Lex nr 898699, wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09, Lex nr 585783).

Poza tym o istnieniu interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. można mówić tylko wówczas, jeżeli wyrok ustalający skutkować będzie jakąś korzystną dla strony powodowej zmianą w jej sytuacji, polegającą na usunięciu lub wyjaśnieniu wątpliwości co do treści dotyczących ich stosunków prawnych a osiągnięcie tego celu nie jest możliwe w inny sposób, np. w innym postępowaniu cywilnym (wyrok s.apel. w Poznaniu z dnia 2013-06-18 I ACa 448/13 LEX nr 1342330). Istnienie interesu prawnego stanowi przesłankę merytoryczną rozstrzygnięcia, którą sąd powinien badać w każdym stanie sprawy i z urzędu. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 czerwca 2015 r. III APa 12/15 LEX nr 1781890.

W orzecznictwie powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego, w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia roszczeń z określonego stosunku prawnego w drodze powództwa o świadczenie, chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne. Jeżeli powodowi przysługuje dalej idące powództwo o świadczenie, to w zasadzie nie ma on interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r. V CSK 640/14 LEX nr 1766003). Jak wskazał Sąd Najwyższy w

wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku (I PK 250/05, Lex nr 192076) powyższemu pogładowi należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego.

Pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 KP. (uchwała SN - z dnia 04-11-2009 I PZP 4/09 L.).

Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie wyłącza interesu prawnego w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 KPC. Świadectwo pracy jest dokumentem, który ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym. Żądanie sprostowania świadectwa pracy nie jest trybem, w którym można weryfikować zgodność z prawem tych czynności (wyrok SN z dnia 15-12-2009 II PK 156/09 L.).

Tym samym twierdzenie, że roszczenie o zobowiązanie pozwanego do wskazania w świadectwie pracy, że strony rozwiązały łączący je stosunek pracy na mocy porozumienia stron będzie mogło być zrealizowane dopiero po wydaniu świadectwa pracy, nie jest uprawnione. Powódka nie będzie mogła żądać sprostowania świadectwa pracy, które może zawierać adnotację o rozwiązaniu tego stosunku w trybie dyscyplinarnym wskazując na bezprawność tego zapisu. Uznać zatem należy, iż już w chwili obecnej ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistego trybu rozwiązania tego stosunku. Wydanie świadectwa pracy jest konsekwencją rozwiązania stosunku pracy. To niewątpliwie na gruncie rozpoznawanej sprawy już się dokonało. Tym samym już w chwili obecnej dopuszczalnym jest faktyczne ustalenie trybu w jakim do niego doszło. Wydanie świadectwa pracy nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. (wyrok SN - Izba Pracy z dnia 29-11-2012 II PK 106/12). Tym samym żadną miarą ustalenie trybu rozwiązania stosunku pracy nie można uzależniać od jego wydania. Z tych też względów powództwo o ustalenie wytoczone w przedmiotowej sprawie nie jest przedwczesne.

Powyższe nie przesądza jednak zasadności żądań powódki i braku podstaw do uwzględnienia apelacji, w oparciu o pozostałe zarzuty.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż 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.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego wskazują na fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy. Z tych też względów zaskarżony wyrok nie może się ostać.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 1 kp. umowa o pracę rozwiązuje się: na mocy porozumienia stron. Porozumienie stron to w istocie umowa rozwiązująca stosunek pracy, która może być zawarta w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oznacza zatem porozumienie się przez strony co do wszystkich okoliczności i wchodzących w grę rozszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy, który strony rozwiązują. Innymi słowy istota rozwiązania umowy o pracę na podstawie wzajemnego porozumienia stron sprowadza się do tego, że nie tylko sposób rozwiązania umowy objęty jest zgodną wolą stron, lecz także strony uzgadniają inne okoliczności wiążące się z ustaniem stosunku pracy, przede wszystkim termin jego ustania, i to w sposób odmienny od unormowanego w Kodeksie Pracy. Strony mogą więc rozwiązać umowę o pracę za wzajemnym porozumieniem w każdym uzgodnionym terminie, a nie tylko w terminie krótszym od ustawowego okresu wypowiedzenia (wyr. SN z 27.11.1975 r., I PRN 35/75, OSNC 1976, Nr 6, poz. 149 z aprobowaną glosą K. Zielińskiego). Umowę o pracę na czas określony można rozwiązać na mocy porozumienia stron przez czynność konkludentną (wyr. SN z 20.8.1997 r., I PKN 232/97, OSNAPiUS 1998, Nr 10, poz. 306). Granicę w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron wyznacza zasada swobody umów, z ograniczeniami wynikającymi z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności przepisów prawa pracy służących ochronie pracownika. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 5 września 2012 r. III APa 10/12 LEX nr 1236048). Pismo pracownika skierowane do pracodawcy, w którym nie został określony sposób i termin rozwiązania umowy o pracę, nie jest oświadczeniem o jej rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia ani ofertą zawarcia porozumienia stron, lecz może być zakwalifikowane jedynie jako zaproszenie do rokowań w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. (wyrok SN z dnia 15 lipca 2008 r. III PK 9/08 OSNP nr 23-24 z 2009 poz. 313).

W ocenie Sądu II instancji na gruncie rozpoznawanej sprawy apelujący zasadnie podnosi, iż w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie sposób ustalić, że umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z dniem 15 marca 2017 r. na mocy porozumienia stron.

Po pierwsze skarżący słusznie wywodzi, iż w świetle zeznań świadków przesłuchanych w procesie w tym tych zgłoszonych przez stronę powodową A. P. (1), M. P., J. Ł., skonfrontowanych z zeznaniami powódki i pozwanego nie można przyjąć, iż doszło do spotkania, w którym brali udział pracownicy, T. W. oraz pozwany i na spotkaniu tym uzgodniono z pracodawcą sposób rozwiązania stosunku pracy wszystkich zatrudnionych, w tym powódki, w trybie porozumienia stron. Wskazać należy, iż zeznania wskazanych osób w tym zakresie nie były spójne.

Rację ma skarżący podnosząc, iż świadek A. P. (1) zeznała, że spotkanie dotyczące rozwiązania umów z pracownikami miało miejsce pod koniec lutego 2017 r. i na pewno brali w nim udział powódka, pozwany oraz świadek. Znamiennym jest również, że świadek z jednej strony wskazywała, iż stosunek pracy wszystkich miał się rozwiązać za porozumieniem stron z drugiej podnosiła, że nie dogadano żadnych szczegółów na spotkaniu co do trybu rozwiązania umowy o pracę. Podkreślała, iż w dniu 1 marca 2017 r. sporządziła pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę, które następnie trafiło do księgowej. Zeznała, iż od dnia 1 marca 2017 r. powódka też nie raz przyjechała do firmy, wspólnie spotykano się by napisać wypowiedzenie, potem wspólnie zastanawiano się nad wypowiedzeniem, jak je doręczyć pozwanemu. Powódka też miała złożyć wypowiedzenie. Podniosła, że spotkali się z pozwanym zanim sporządzili pisemne wypowiedzenia umów i ustalili, że rozwiążą umowę na mocy porozumienia stron /zeznania świadka A. P. (2) e - protokół z rozprawy z dnia 8 grudnia 2017 r. 00:33:24-01:04:59 płyta CD k. 200/.

Świadek J. Ł. zeznał, że osobiście rozmawiał z pozwanym na temat rozwiązania umowy o pracę, a także, że w jego obecności inni pracownicy nie rozmawiali o rozwiązaniu umowy o pracę / zezna świadka J. Ł. e - protokół z rozprawy z dnia 8 grudnia 2017 r. 01:05:31-01:15:31 płyta CD k. 200/.

Świadek M. P. zeznał, że również osobiście nie rozmawiał z pozwanym na temat rozwiązania stosunku pracy, miała tym zajmować się jego żona. Później to ona miała wysłać maila z wypowiedzeniem, bo pozwanego nie było na początku marca i wysłała go do księgowej. Podkreślał, że jak rozmawiali o sposobie rozwiązania umowy o pracę to miało dotyczyć to wszystkich pracowników. Wskazał wprost, iż nie było spotkania, na którym był on, powódka i pozwany oraz reszta

pracowników / zeznania świadka M. P. e - protokół z rozprawy z dnia 8 grudnia 2017 r. 01:16:42-01:15:31 płyta CD k. 200/.

Świadek I. W. zeznał, że w lutym i w marcu pozwany nie przebywał w firmie /zeznania świadka I. W. e - protokół z rozprawy z dnia 8 grudnia 2017 r. 01:22:26-01:29:21 płyta CD k. 200/.

Sama powódka zeznawała, iż w kwestię rozwiązania jej współpracy z pozwanym za porozumieniem stron miał ustalić jej konkubent, który współpracował z pozwanym przez 20 lat. Wskazała, że ustalenia były takie, iż stosunek pracy miał ustać z dniem 28 lutego 2017 r. Przyznała, iż sama nie kontaktowała się z pozwanym w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Powódka nie wiedziała czy ktoś był obecny przy rozmowie jej konkubenta z pozwanym, oraz gdzie to spotkanie się odbyło. /zeznania powódki e - protokół z rozprawy z dnia 16 maja 2018 r. 00:34:13-00:58:05 płyta CD k.200/.

Pozwany zaś zeznał, że był w firmie jedynie w dniu 9 lutego 2017 r. przez około pół godziny i nie prowadził z pracownikami rozmów dotyczących rozwiązania ich stosunków pracy. Przyznał, iż ustalił z T. W. kwestie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron dwóch pracowników J. Ł. i P. B., gdyż mieli zostać zatrudnieni przez T. W.. Jednocześnie zaprzeczył, iż takie ustalenia miały miejsce w stosunku do pozostałych zatrudnionych.

/zeznania pozwanego e - protokół z rozprawy z dnia 16 maja 2018 r. 00:34:13-00:58:05 płyta CD k. 200/.

Zdaniem Sądu II instancji, logiczna ocena wskazanego materiału dowodowego nie pozwala na przyjęcie – jak uczynił to Sąd Rejonowy- iż podczas wspólnego spotkania z pracownikami ustalono, iż wszystkie stosunki pracy, w tym powódki, rozwiążą się na mocy porozumienia stron. Kwestia odbycia przedmiotowego spotkania nie została jednoznacznie potwierdzona. Sama powódka tym okolicznościom zaprzecza. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwala zaś na ustalenie, że w istocie kwestie te z pozwanym ustalił konkubent powódki T. W.. Nie potwierdzają tej okoliczności świadkowie. Sam pozwany zaś jej zaprzecza. T. W. nie był w sprawie przesłuchiwany (brak było w tym zakresie inicjatywy dowodowej stron reprezentowanych przez pełnomocników). Tym samym poczynienie wskazanego ustalenia w oparciu o twierdzenia samej powódki jest zbyt daleko idące.

Po drugie, ustaleń tych nie sposób również poczynić w oparciu treść maila z dnia 15 marca 2017 r. skierowanego przez syna powódki I. W. do pozwanego z prośbą o wydanie świadectw pracy dla pracowników za porozumieniem stron, aby nie generować następnym kosztów do ZUS. /k.9/

M. ten nie wskazuje, na żadne wiążące ustalenia co do trybu rozwiązania umów o pracę z pracownikami zawiera tylko prośbę o wydanie świadectw pracy za porozumieniem stron. W związku z tym należało dojść do przekonania, iż wskazany mail nie potwierdza okoliczności uzgodnienia daty rozwiązania stosunku pracy powódki ani sposobu tego rozwiązania. Ponadto z jego treści nie sposób wywieść, czy w ogóle i z którymi pracownikami umowa o pracę rozwiązana została za porozumieniem stron oraz, dla których pracowników ma zostać wystawione świadectwo pracy. W szczególności w wiadomości e-mail powódka nie została wymieniona z imienia i nazwiska. Tym samym przyjęcie przez Sąd Rejonowy w oparciu o treść przedmiotowego maila, iż strony konkretnie w stosunku do jej osoby uzgodniły ten sposób rozwiązania stosunku pracy, w toku kontroli instancyjnej, nie może zostać zaakceptowane. W ocenie Sądu II instancji mail ten z uwagi na jego treść, co najwyżej można było traktować jako zaproszenie do rokowań w kwestii zakończenia łączącego strony stosunku pracy we wspomnianym trybie. W żadnym zaś razie nie był on potwierdzeniem poczynienia przez strony wiążących i konkretnych ustaleń.

Znamiennym jest – co dostrzegł Sąd I instancji - z czego jednak nie wyprowadził prawidłowych wniosków, że w zakresie sposobu zakończenia współpracy między stronami nie ustalono żadnych szczegółów zwłaszcza w zakresie daty. Treść maila z dnia 15 marca 2017 r. nie jest żadnym wyznacznikiem w tym przedmiocie. Daty zaś 28 lutego 2017 roku poza twierdzeniami samej powódki, nie potwierdza żaden dowód przedstawiony w sprawie. Skoro zaś istota rozwiązania umowy o pracę na podstawie wzajemnego porozumienia stron sprowadza się do tego, że nie tylko sposób rozwiązania umowy objęty jest zgodną wolą stron, lecz także strony uzgadniają inne okoliczności wiążące się



z ustaniem stosunku pracy, przede wszystkim termin jego ustania, to brak ustalenia daty rozwiązania tego stosunku nawet w sposób dorozumiany wyklucza istnienie porozumienia w tym przedmiocie.

Reasumując, żaden z dowodów przeprowadzony w sprawie oceniony logicznie nie pozwala na przyjęcie, iż strony w sposób konkretny, a nawet konkludentny wyraziły swą wolę co do rozwiązania stosunku pracy powódki bez sporu – za porozumieniem stron w dniu 28 lutego 2017 roku. Materiał zgromadzony w sprawie w ogóle wyklucza kategorię stwierdzenie, iż strony w istocie porozumiały się w tym przedmiocie. Jak już podniesiono brak dowodów na to, iż odbyło się w tej kwestii spotkanie z pracownikami, oraz że kwestie te ustalił w imieniu powódki z pozwanym jak konkubent T. W.. Powódka choć nie była ograniczona w możliwości przedstawienia dowodów na poparcie swych twierdzeń, nie wykazała, iż w rzeczywistości fakty wyglądały inaczej. Tym samym uwzględnienie powództwa przez Sąd i ustalenie, że umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z dniem 15 marca 2017 r. na mocy porozumienia stron, kiedy to nawet sama powódka nie twierdziła, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w tym dniu, uznać należy za nieprawidłowe.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego - art. 233 kpc poprzez zaniechanie dokonania wszechstronnej oceny dowodów oraz błędy w ustaleniach faktycznych uznać należało za trafne. Wobec powyższego roszczenia powódki zgłoszone w procesie w przedmiocie ustalenia, że umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się za porozumieniem stron jak i wydania świadectwa pracy o konkretnej treści tj. ze wskazaniem, iż umowa o pracę rozwiązała się za porozumieniem stron w dniu 28 lutego 2017 r. nie mogły zostać uwzględnione.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 386 § 1 kp zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1,2 i 4 w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził o od R. L. na rzecz A. L. 300 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach procesu za I instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

Natomiast o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 powołanego rozporządzenia uwzględniając zwrot opłaty od apelacji.