

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 grudnia 2018 r., Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy IV P 147/18 oddalił powództwo G. K. przeciwko (...) Spółdzielni (...) w Ł. o odszkodowanie, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Postanowieniem z dnia 1 lutego (...). Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział pracy oddalił wniosek pełnomocnika pozwanego, o uzupełnienie wyroku w zakresie kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie, co do meritum sporu, zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód G. K. został zatrudniony w pozwanej (...) Spółdzielni (...) w Ł., od dnia 1 października 2017 r. na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony na stanowisku głównego technologa serowarskiego, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 9.200 zł wraz premiami i innymi składnikami. Propozycję pracy złożyli powodowi ówcześni członkowie zarządu pozwanej wice prezes zarządu L. D.. Powód pracował w tym czasie w (...) Spółdzielni (...) w C. – Zakład Produkcyjny w C. na stanowisku kierownika produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy. Jego stosunek pracy, u tego pracodawcy, ustał z dniem 30 września 2017 r., za wypowiedzeniem dokonany przez niego. W okresie wcześniejszym, świadczył również pracę na rzecz pozwanej od 19 września 1994 r. do 4 stycznia 2007 r. na stanowiskach majstra serowni oraz technologa serowarskiego.

Stanowisko pracy powoda zgodnie ze strukturą organizacyjną pozwanej z dnia 29 maja 2018 r. podlegało bezpośrednio wiceprezesowi zarządu do spraw produkcji i inwestycji.

W dniu 16 sierpnia 2018 r. doszło do zmiany zarządu pozwanej i prezesem zarządu została I. G., zaś wiceprezesem Ł. S.. W dniu 31 sierpnia 2018 r. nowa prezes zarządu wezwała do siebie po godzinach pracy (po piętnastej) powoda, gdzie w rozmowie przedstawiła mu nowe warunki zatrudnienia dotyczące zajmowanego stanowiska oraz wynagrodzenia za pracę. Wskazała również, iż jeśli powód ich nie przyjmie zostanie z nim rozwiązana umowa o pracę za wypowiedzeniem. Miała wówczas przygotowane pismo zmieniające warunki zatrudnienia w drodze porozumienia stron, jak również zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powód po zapoznaniu go z nowymi warunkami pracy nie wyraził zgody na ich zmianę w drodze porozumienia stron, gdyż propozycja pracy na stanowisku pełniącego obowiązki kierownika serowni była dla niego niejasna, ponieważ było ono obsadzone. Znacznie miało również ulec zmniejszeniu jego wynagrodzenie za pracę. Nie wyraził zgody, ale chciał jeszcze porozmawiać z żoną, która również pracowała w pozwanej. Powiedział, iż udzieli odpowiedzi w poniedziałek. Po czym opuścił miejsce spotkania, a następnie również zakład pracy. Podczas spotkania nie zostało mu złożone ustnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, jak również nie otrzymał żadnego pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Kiedy powód opuszczał miejsce pracy słyszał idących za nim dwóch pracowników i coś do niego krzyczących. Nie zatrzymał się, gdyż czekała na niego żona z którą miał jechać do lekarza.

Sporządzone przez pozwaną, pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, z powodem, za wypowiedzeniem, zostało przekazane do D. Kadr, celem złożenia go w jego aktach osobowych. Na piśmie tym, została zamieszczona adnotacja, podpisana przez dwóch pracowników pozwanej, T. F. i M. M. (1), iż powód, w dniu 31 sierpnia 2018 r., odmówił podpisu. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę z powodem w treści pisma wskazano likwidację jego stanowiska pracy powoda i jednomiesięczny okres wypowiedzenia, który miał upłynąć z dniem 30 września 2018 r. W tym czasie, stanowisko pracy powoda, istniało. Nie były podejmowane żadne decyzje, odnośnie do jego likwidacji. Zadania, przypisane dla stanowiska pracy powoda, pokrywały się, po części, z obowiązkami innych pracowników.

Powód, od dnia 1 września 2018 r., przebywał na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie podejmował próby rozmów z pozwaną. W dniu 15 września 2018 r. spotkał się członkami zarządu, ale do żadnych ustaleń nie doszło. Następnie podejmował próby kontaktowania się z nimi bezskutecznie telefonicznie. Pozwana w tym czasie ustnie ani pisemnie

nie złożyła powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód na zasadzie przekazywanych mu informacji - plotek przez osoby trzecie dowiedział się, iż pozwana uważa, że doszło z nim do rozwiązania z nim umowy o pracę. W dniu 1 października 2018 r., kiedy wrócił do pracy, złożył pozwanej - pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za okresem wypowiedzenia zgodnym z art. 36 kp.

W piśmie z dnia 2 października 2018 r. pozwana wskazała, iż, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez powoda, okres wypowiedzenia upłynie w dniu 30 listopada 2018 r. i zobowiązała go do wykorzystania urlopu wypoczynkowego oraz zwolniła z obowiązku świadczenia pracy. Powód, po zapoznaniu się z pismem, odmówił podpisania, iż zapoznał się z nim. Kierownik D. (...) poinformowała go również, iż okres jego wypowiedzenia wynosi trzy miesiące i jest liczony od 31 sierpnia 2018 r. do 30 listopada 2018 r. Po zapytaniu powoda - na postawie czego - tak ustalono, okazała mu znajdujące się w dokumentacji pracowniczej powoda pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pozwaną z dnia 31 sierpnia 2018 r. Powiedziała również, iż jego oświadczenie z dnia 1 października 2018 r. jest nieważne. Odpis pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez pozwaną, otrzymał, na własną prośbę, w dniu 5 października 2018 r.

W następstwie zmian w strukturze organizacyjnej pozwanej, od dnia 16 listopada 2018 r., nie występuje stanowisko pracy powoda.

W dniu 22 listopada 2018 r. powód złożył zwolnienie lekarskie i zapytał Kierownik D. (...) czy otrzyma odprawę pieniężną. Umówił się również, po 30 listopada 2018 r., po odbiór świadectwa pracy. W dniu 3 grudnia 2018 r., Kierownik D. (...) poinformowała go, iż umowa o pracę ulegnie jednak rozwiązaniu zgodnie z jego wypowiedzeniem, co nastąpi z dniem 31 stycznia 2019 r. Stosunek pracy jest kontynuowany.

W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który Sąd dokonał ustaleń faktycznych, jest wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Nie jest on również, co do zasady kwestionowany przez strony. W zakresie jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom czy też nie miały one żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd podniósł, iż przepis art. 30 § 1 k.p. określa przypadki, w jakich dochodzi do rozwiązania umowy o pracę, to jest: w drodze porozumienia stron pkt 1, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) pkt 2, przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) pkt 3 czy z upływem czasu, na który była zawarta umowa pkt 4, co nie dotyczy niniejszej sprawy, gdyż strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie niespornym jest, iż powód świadczył pracę na rzecz pozwanej na podstawie umowy o pracę na stanowisku technologa serowarskiego. W dniu 31 sierpnia 2018 r. doszło pomiędzy stronami do rozmowy w czasie której powód otrzymał propozycję zmiany warunków zatrudnienia w drodze porozumienia stron. Pozwana wskazała również, iż w razie odmowy przyjęcia propozycji nowych warunków przez powoda zostanie z nim rozwiązana umowa o pracę za wypowiedzeniem. Miała również przygotowane pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód nie przyjął proponowanych mu warunków zatrudnienia. Wskazał jednak, iż porozmawia z żoną i odpowie po niedzieli. Pozwana nie złożyła wówczas powodowi ustnie oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, jak nie przekazała pisemnego. Kiedy powód opuszczał zakład pracy słyszał krzyczących coś do niego dwóch pracowników pozwanej. W okresie późniejszym kiedy strony próbowały się porozumieć, do jego powrotu do pracy nie były składane mu również żadne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Nie były mu również przekazane informacje, aby do taka sytuacja miała miejsce. Nie otrzymał także do domu pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jedynie na zasadzie plotek, które uzyskał od osób trzecich, jak wskazał umowa o pracę miała jednak zostać z nim rozwiązana. Powód po powrocie do pracy w dniu 1 października 2018 r. ze zwolnienia lekarskiego złożył pozwanej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Do tego czasu nie pozwana nie rozwiązała z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, gdyż nie składała takiego oświadczenia ustnie ani pisemnie. Powód był więc pierwszą ze stron, która rozwiązała za wypowiedzeniem łączącą je umowę o pracę. Jednakże w dniu następnym

powód dowiedział się z pisma pozwanej datowanego na ten dzień o trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia, który miał biec od 3 października 2018 r. do 30 listopada 2018 r., co było niezgodne z przepisami kodeksu pracy. W rozmowie, kierownik D. (...), poinformowała powoda, iż doszło również do rozwiązania z nim umowy o pracę za pisemnym oświadczeniem przez pozwaną z dnia 31 sierpnia 2018 r., którego to miał odmówić przyjęcia. Czynność tę potwierdzili również świadkowie w niej uczestniczący, co okazano powodowi, a nie miało miejsca. Powód, kopię tego pisma, otrzymał w dniu 5 października 2018 r., co skutkowało złożeniem niniejszego pozwu. W następstwie, również, późniejszych zapytań powoda, w rozmowie z kierownikiem D. (...) odnośnie zakończenia stosunku pracy z końcem listopada 2018 r., jak wskazał pracodawca oraz zapytaniem o odprawę pieniężną poinformowała go, iż stosunek pracy jest jednak kontynuowany i ulegnie rozwiązaniu, zgodnie z wypowiedzeniem powoda. Mając to na uwadze Sąd podniósł, iż powód pierwszy złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną za wypowiedzeniem. Niespornym jest bowiem, iż powód do dnia 1 października 2018 r. nie otrzymał żadnego oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Nie było też sytuacji, aby odmówił przyjęcia takiego. Nikt również nie składał mu ustnie takiego oświadczenia. Uzyskanej przez niego wiedzy przed tym okresem czasu, iż zdaniem pozwanej doszło jednak do rozwiązania stosunku pracy z powodem na zasadzie plotki, jak to sam wskazał nie można w żadnym razie traktować jako skutecznego złożenia oświadczenia przez pozwaną o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd podkreślił, iż pozwana wbrew twierdzeniom odpowiedzi na pozew starała się wywieść dla siebie korzystne skutki wykazując bezzasadnie, iż doszło jednak do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z datą 31 sierpnia 2018 r., w tym dniu. Ten jednak odmówił jego przyjęcia. Zdaniem Sądu, wynika to, wprost, z całokształtu okoliczności sprawy, a przede wszystkim treści zapisów świadków, którzy, niezgodnie z rzeczywistością, potwierdzili, iż powód odmówił przyjęcia pisemnego oświadczenia, co nie miało, w żadnym razie, miejsca. Trudno uznać to za błąd, jak wskazuje pozwana. Świadcowie wskazani na treści pisma mieli zamiar wręczenia powodowi pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem, do czego jednak nie doszło. Pozwana starała się wywodzić z tego do pewnego okresu czasu korzystne dla siebie skutki. Wynika to wprost z całokształtu okoliczności niniejszej sprawy. Sąd podniósł, że gdyby pozwana nie miała takiego zamiaru wówczas pismo to nie znalazłoby się w dokumentacji pracowniczej powoda, do której zostało złożone, a którym następnie posłużył się w rozmowie w powodem kierownik D. (...), okazując mu je jednocześnie. Następnie powód w dniu 5 października 2018 r. wszedł w jego posiadanie. W przeciwnym wypadku przedmiotowy dokument zostałoby bowiem np. zniszczony, co nie miało jednak miejsca, za czym to przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego. Trudno uznać, aby pozwana nie wiedziała co stało się z dokumentem, który przekazała bezpośrednio po spotkaniu z powodem pracownikom prezes zarządu celem jego doręczenia powodowi bezpośrednio po spotkaniu, kiedy ten oddalił się z miejsca spotkania. Do powoda nie docierałyby również informacje od osób trzecich w formie plotek, iż jego stosunek pracy został jednak rozwiązany. Wskazuje na to również treść pisma pozwanej z dnia 2 października 2018 r., gdzie w sposób całkowicie irracjonalny wskazuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia i kierownik D. Kadr powołuje się w rozmowie z powodem na rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem przedstawiając mu pismo z dnia 31 sierpnia 2018 r. Dopiero zapytanie powoda o odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwaną za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy skutkuje zmianą w omawianej kwestii i przyznaniem, że faktycznie nie doszło do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę przez pracodawcę. Powyższe wskazuje, iż powód formalnie dowiedział się od pozwanej o rozwiązaniu z nim umowy o pracę pisemnym oświadczeniem w dniu 2 października 2018 r., podczas rozmowy z kierownikiem D. (...) i okazaniu mu powyższego oświadczenia, w którego posiadanie wszedł w dniu 5 października 2018 r. w wyniku własnych działań. Miało to jednak miejsce po złożeniu przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, które to nie było skutecznie cofnięte w żadnym razie przez powoda. Pozwana nie rozwiązała, również, z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, po rozwiązaniu przez niego umowy o pracę za wypowiedzeniem, co mogłoby uzasadniać, w razie jego niezgodności z prawem, zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. W ocenie Sądu, powyższe, wskazuje, wprost, na pokrętne i nieuczciwe działanie pozwanej, z którego zrezygnowała, kiedy powód odniósł się do kwestii wypłaty na jego rzecz odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem przez nią stosunku pracy za wypowiedzeniem z dnia 31 sierpnia 2018 r. W takiej, bowiem, sytuacji, musiałaby wypłacić na jego rzecz odprawę pieniężną. Z tego też względu uznała, iż, korzystniejsze dla niej, będzie odejście od powoływania się na wypowiedzenie umowy o pracę przez nią, które nie miało miejsca i kontynuowanie stosunku pracy do dnia 31 stycznia 2019 r., przy chorobie powoda, aby do jego rozwiązania doszło zgodnie z pisemnym oświadczeniem powoda za wypowiedzeniem.

Takie zachowanie pozwanej, nie tylko wywołało zbytecznie niniejsze postępowanie, a wręcz zasługuje na naganną ocenę (zachowanie pozwanej, nie – postępowanie), sprzeczne jest bowiem, z zasadami, choćby etyki. Podkreślenia, również, wymaga, iż w dacie 31 sierpnia 2018 r., co jest niesporne, stanowisko powoda funkcjonowało. Nie były podejmowane żadne czynności, celem jego likwidacji, co dopiero nastąpiło w listopadzie 2018 r. Wskazuje to również, iż podana przyczyna nie była prawdziwa na dzień sporządzenia oświadczenia pozwanej, to jest 31 sierpnia 2018 r.

Powód, w niniejszej sprawie, dochodzi odszkodowania, w związku z pisemnym oświadczeniem pozwanej z dnia 31 sierpnia 2018 r. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego nie otrzymał, jak również nikt mu złożył ustnie takiego oświadczenia, przed złożeniem, przez niego, pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną w dniu 1 października 2018 r. Do złożenia powodowi takiego oświadczenia, w ogóle nie doszło. Pozwana, zaś, starała się wywodzić korzystne dla siebie skutki, powołując się, niezgodnie z rzeczywistością na złożenie, jednak, tego oświadczenia powodowi w dniu 31 sierpnia 2018 r., którego miał odmówić przyjęcia, co potwierdzić mieli świadkowie. Docierających do powoda informacji, w formie plotek, o których mówił, o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, nie można traktować, jako złożenia mu, przedmiotowego oświadczenia. Nie miało to miejsca, również, w rozmowie z kadrową w dniu 2 października 2018 r., która odniosła się, wówczas, do treści pisma pozwanej z dnia 31 sierpnia 2018 r. i okazała je powodowi. Wtedy powód, pierwszy raz, został zapoznany z treścią pisemnego oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, gdzie, w tym czasie, funkcjonowało, skutecznie złożone przez niego, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną. Tym samym, powód nie może dochodzić odszkodowania. Przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, przez powoda, ze strony pozwanej nie doszło, w żaden sposób, do takiego jej zachowania wobec powoda, z którego wynikałoby rozwiązanie z nim stosunku pracy. Pozwana, bowiem, niezgodnie z rzeczywistością, pomimo nie złożenia powodowi pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, chciała wykazywać, że miało to miejsce. Wprost, również, ustnie, takiego oświadczenia mu nie złożyła. Przepis art. 60 kc stanowi, iż, z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby, dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie tej osoby, które ujawnia w sposób dostateczny jej wolę, w tym również w postaci elektronicznej zob. wyrok SN z dnia 20 sierpnia 1997 r. I PKN 232/97. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, jako takie, które ma być złożone innej osobie w związku z art. 61 § 1 kc jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią, zaś wyrażone w postaci elektronicznej z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (2 tegoż artykułu). Powód jak wynika z akt sprawy nie tylko otrzymał pisemnego oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, ale również z jej strony nie były podejmowane czynności wobec powoda mające na celu złożenie mu takiego oświadczenia. Zgodnie, również, z twierdzeniami powoda, w rozmowie z pozwaną w dniu 31 sierpnia 2018 r., a następnie do dnia jego powrotu do pracy, nie złożono mu oświadczenia, skutkującego rozwiązaniem z nim umowy o pracę.

Z tego względu roszczenie powoda o odszkodowanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Apelacje od powyższego orzeczenia w całości wniósł powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I/ naruszenie przepisów postępowania, tj.:

art. 233 § 1 k.p.c., poprzez:

- wprowadzenie przez Sąd I instancji z materiału dowodowego zgromadzonego w toku sprawy w postaci pisma pozwanej z dnia 2 października 2018 r., wniosków z niego niewynikających, tj. że przedmiotowe pismo zostało sporządzone przez pozwaną i przekazane powodowi w związku z rozwiązaniem przez powoda umowy o pracę pismem z dnia 1 października 2018 r. oraz, że termin wypowiedzenia umowy o pracę powoda wskazany w tym piśmie biegnie od dnia 3 października 2018 r., w sytuacji, gdy z treści tego pisma w żaden sposób nie wynika, iż zostało ono sporządzone w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez powoda i jednocześnie brak jest jakichkolwiek innych dowodów potwierdzających ustalenia Sądu I instancji w tym zakresie, ponadto, z treści przedmiotowego pisma nie wynika, aby okres wypowiedzenia umowy o pracę powoda miał biec od dnia 3 października 2018 r. (data ta została wskazana

jedynie jako dzień, od którego powód miał wykorzystać urlop wypoczynkowy), zaś zgodnie z zeznaniami powoda - niekwestionowanymi w tym zakresie przez Sąd I instancji - Kierownik D. (...) pozwanej M. T., przy wręczeniu przedmiotowego pisma powodowi, oświadczyła, że dotyczy ono rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pozwaną pismem z dnia 31 sierpnia 2018 r.;

- naruszenie przez Sąd I instancji swobodnej oceny dowodów i dowolne przyjęcie, że pozwana w okresie przed złożeniem przez powoda w dniu 1 października 2018 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie podejmowała wobec powoda czynności mających na celu złożenie mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz nie doszło w żaden sposób do takiego zachowania pozwanej wobec powoda, z którego wynikałoby rozwiązanie z nim stosunku pracy, podczas gdy prawidłowa analiza treści dokumentu prywatnego, którego prawdziwości skutecznie nie zaprzeczono, w postaci pisma pozwanej z dnia 31 sierpnia 2018 r. rozwiązującego umowę o pracę z powodem za wypowiedzeniem i zamieszczonego tam oświadczenia T. F. oraz M. M. (1) o odmowie przyjęcia przez powoda przedmiotowego pisma oraz zeznań powoda odnośnie przebiegu zdarzeń w dniu 31 sierpnia 2018 r. winna prowadzić do wniosku, że pozwana podejmowała, wobec powoda, w dniu 31 sierpnia 2018 r. próby doręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę;

- naruszenie przez Sąd I instancji swobodnej oceny dowodów i dowolne przyjęcie, że powód był pierwszą ze stron, która rozwiązała umowę o pracę za wypowiedzeniem oraz w ogóle nie doszło do złożenia przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, podczas gdy prawidłowa analiza zebranego w toku postępowania materiału dowodowego w postaci pisma pozwanej z dnia 31 sierpnia 2018 r. zawierającego oświadczenie T. F. oraz M. M. (1), pisma pozwanej z dnia 2 października 2018 r., zeznań powoda w zakresie przebiegu zdarzeń w dniu 31 sierpnia 2018 r. oraz informacji udzielanych powodowi przez Kierownika D. (...) pozwanej M. T. jak również samego faktu przechowywania przez pozwaną pisma z dnia 31 sierpnia 2018 r. w aktach osobowych powoda, winny prowadzić do wniosku, że w dniu 31 sierpnia 2018 r. pozwana skutecznie złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, poprzez stworzenie powodowi możliwości zapoznania się z pismem zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, z której to możliwości powód z własnej woli nie skorzystał;

- art. 245 k.p.c. w zw. z art. 253 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c., poprzez: odmowę przez Sąd I instancji wiarygodności dokumentowi prywatnemu w postaci pisma pozwanego z dnia 31 sierpnia 2018 r. rozwiązującego umowę o pracę z powodem za wypowiedzeniem co do Oświadczenia T. F. i M. M. (1), dotyczącego odmowy przyjęcia przez powoda w dniu 31 sierpnia 2018 r. pisma rozwiązującego z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem, w sytuacji, gdy prawdziwość przedmiotowego dokumentu w ww. zakresie nie została w toku postępowania przed Sądem I instancji skutecznie zaprzeczona;

II. naruszenie prawa materialnego, tj.

- art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez jego błędną interpretację i przyjęcie przez Sąd I instancji, że pozwany w ogóle nie złożył powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem w taki sposób, że powód mógł zapoznać się z jego treścią.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w Ł. na rzecz powoda G. K. kwoty 33.396,00 brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszające przepisy o wypowiedaniu umów o pracę oraz nieuzasadnione wypowiedzenie przez pozwaną umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej z powodem; nadto o zasądzenie od pozwanej (...) Spółdzielni (...) na rzecz powoda G. K. kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację, powoda pełnomocnik pozwanej wniósł o jej oddalenie jako całkowicie bezzasadnej i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej, zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

W myśl art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wypowiedzenie umowy o pracę powinno być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia stanowi materialnoprawną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Przyczyna wypowiedzenia powinna więc być wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Przy tym w myśl art. 61 § 1 kc oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że ta mogła zapoznać się z jego treścią. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest jednoznaczne co do tego, że zgodnie z art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2013 r. sygn. III PK 111/12 i przywołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo – opubl. Legalis Numer 768608). W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, która to forma jest obowiązkowa dla wypowiedzenia umowy o pracę, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi (por. uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r. sygn. I PK 37/05, opubl. OSNAPiUS 2006 nr 17-18, poz. 263, str. 717, Legalis Numer 73332). Kluczowym dla oceny kiedy konkretne oświadczenie woli zostało złożone jest zatem to kiedy jego adresat mógł zapoznać się z jego treścią, a nie kiedy jego autor je sformułował, wysłał za pośrednictwem poczty lub usiłował przedstawić je adresatowi. Skuteczność oświadczenia woli zależy bowiem od uprząstąpienia go (zakomunikowania) właściwej osobie, a więc tej, do której jest ono kierowane (por. wyr. SN z dnia 21 czerwca 1965 r., III PR 18/65, NP 1966, nr 4, s. 531; wyr. SN z dnia 18 grudnia 1996 r., I CKU 44/96, Prok. i Pr. 1997, nr 6, s. 30). Decydujące jest to, że istniała możliwość zapoznania się z jego treścią. Ta zaś niewątpliwie ma miejsce w chwili doręczenia do adresata – pracownika pisma zawierającego oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy.

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 zakreślone 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 wając 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 jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę próbując w sposób nieudolny wywieść dla siebie skuteczne skutki procesowe.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, iż, prezentowane w apelacji, stanowisko w zakresie dokonania przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej z powodem w dniu 31 sierpnia 2018 r., całkowicie odbiega od treści pozwu oraz jego stanowiska procesowego, podnoszonego jeszcze na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. W tym zakresie wskazać należy, iż powód konsekwentnie wywodził, że w dniu 31 sierpnia 2018 r., nie zostało mu przedstawione ani pisemnie ani ustnie wypowiedzenie umowy o pracę. Powód wskazał w pozwie, że rozmawiał z prezes zarządu o możliwej zmianie warunków zatrudnienia i potencjalnym możliwym rozwiązaniu stosunku pracy w przypadku ich nie zaakceptowania. Powód opisał też incydent, jaki miał miejsce, podczas opuszczania przez niego zakładu pracy – kiedy to wyszły za nim 2 osoby i coś krzyczały powód jednak na to nie zareagował bo czekała na niego żona. Powód podnosił też iż zdecydował się sam rozwiązać stosunek pracy z uwagi na brak porozumienia z zarządem odnośnie warunków pracy. Podkreślał iż o możliwym dokonaniem zwolnieniu słyszał tylko z plotek, konsekwentnie wywodząc, że w dniu 1 października 2018 r. w Kadrach dowiedział się o złożeniu do akt pracowniczych pisma zawierającego wypowiedzenie mu umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2018 r. z adnotacją dwóch świadków o odmowie przyjęcia przez niego pisma w tym przedmiocie. Wskazał też, że w dniu 2 października 2018 r. poinformowano go iż okres wypowiedzenia upłynie na koniec listopada 2018 r. i jest on zobligowany w tym czasie do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Podkreślił też fakt uzyskania w wydziale Kadr informacji że dokonane przez niego w dniu 1 października 2018 r. wypowiedzenie jest nieważne.

W obliczu powyższego zarzuty apelacji są całkowicie niezrozumiałe.

W zakresie oceny waloru pisma z dnia 2 października 2018 r. w kontekście art. 233 kpc podnieść należy, iż w istocie z jego treści nie wynika by zostało złożone w związku z dokonaniem przez powoda wypowiedzeniem, ani by okres wypowiedzenia miał biec od dnia 3 października 2018 r. Niemniej jednak to samo w sobie nie przesądza iż oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zostało mu złożone w dniu 31 sierpnia 2018 r. W sprawie nie przedstawiono na to żadnych wiarygodnych dowodów. Podkreślenia wymaga, iż obie strony w trakcie procesu zgodnie twierdziły, że powodowi nie przedstawiono ani ustnie ani pisemnie wypowiedzenia umowy o pracę. Co prawda na co słusznie wskazuje skarżący dwaj członkowie zarządu usiłowali skomunikować się powodem kiedy ten opuszczał w dniu 31 sierpnia 2018 r. miejsce pracy, jednakże powyższe żadną miarą nie może być utożsamiane ze złożeniem oświadczenia woli w tym przedmiocie. Powód jak sam podkreślał nie wiedział dlaczego wskazane osoby usiłowały nawiązać z nim kontakt. Tym samym argumentacja apelacji, że w dniu 31 sierpnia 2018 r. pozwana skutecznie złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem poprzez stworzenie powodowi możliwości zapoznania się z pismem zawierającym oświadczenie woli w tym przedmiocie jest całkowicie nielogiczna i w nie może wpłynąć na wynik rozstrzygnięcia w sposób oczekiwany przez stronę skarżącą.

Podobnie ocenić należy pozostałe zarzuty apelacji. Wbrew zapatrywaniom skarżącego, materiał sprawy, oceniony logicznie, zgodnie z jego stanowiskiem, wyrażonym w pozwie, nie wskazuje, by pozwana, w okresie przed złożeniem przez powoda w dniu 1 października 2018 r., oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, podejmowała, wobec niego, czynności, zmierzające do takiego rozwiązania, i że to nie powód, jako pierwszy, złożył oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. Poza opisanym zdarzeniem z dnia 31 sierpnia, kiedy to dwaj członkowie zarządu, usiłowali się skontaktować z, opuszczającym miejsce pracy, powodem, pozwany pracodawca, nie zrobił nic, by skutecznie, do rozwiązania stosunku pracy z powodem, doprowadzić, zaś, jak już podniesiono, w żadnym razie, nieudolnych prób, doręczenia powodowi, wypowiedzenia w dniu 31 sierpnia 2018 r. nie można zrównywać ze złożeniem oświadczenia woli, w tym przedmiocie. Jeszcze raz podkreślić należy, iż z powyższego zachowania wskazanych osób, powód nie mógł wnioskować czego, de facto, miało dotyczyć. Oświadczenie woli, zgodnie z powoływanym już art. 61 § 1 kc w zw. z art. 300 kp jest złożone tylko wtedy, gdy jego adresat mógł zapoznać się z jego treścią. Wskazane osoby, chcąc zatrzymać powoda żadnego oświadczenia, nie komunikowały. Tym samym, twierdzenie, iż powód jedynie dobrowolnie nie zapoznał się z jego treścią, jest całkowitym absurdem.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje też okoliczność, że pozwany przechowywał pismo pozwanej z dnia 31 sierpnia 2018 r. z adnotacją T. F. oraz M. M. (2) o odmowie przyjęcia przez powoda przedmiotowego pisma, wystosował do powoda pismo w dniu 2 października 2018 r. jak się wydaje w kontekście wyjaśnień złożonych przez pracownika kadr w odniesieniu do treści pisma dnia 31 sierpnia 2018 r., poinformował powoda – informacja Kierownika Kadr – iż jego oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 1 października 2018 r. jest nieważne. Jak bowiem słusznie dostrzegł już Sąd Rejonowy to, że pozwany w sposób nieuprawniony, i niezgodny z zasadami etyki, z pisma 31 sierpnia 2018 r., usiłował wywodzić, korzystne dla siebie, skutki prawne, nie czyni jego oświadczenia, zawartego w tym piśmie, skutecznym. W sprawie nie zostały spełnione elementarne warunki, pozwalające na uznanie, iż pismo z dnia 31 sierpnia 2018 r., zawierające oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zostało powodowi doręczone, tak, aby mógł zapoznać się z jego treścią. Powodowi, w żaden sposób, nie zostało zakomunikowane, że oto pracodawca wypowiada mu, zawartą umowę o pracę, z uwagi na te, a nie inne, przyczyny. Oświadczenie woli uznaje się za skutecznie złożone wtedy, gdy adresat mogąc zapoznać się z jego treścią, celowo tego nie robi. Powód nie mógł zapoznać się z treścią pisma, gdyż o jego istnieniu i próbie faktycznego doręczenia, nie wiedział. Tym samym, o skutkach w postaci faktycznego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, w kontekście, zarówno, zarzutu skarżącego, naruszenia art. 233 § 1 kpc jak i art. 61 § 1 kc w zw. z art. 300 k.p., nie może być mowy.

Jednocześnie, w tym stanie rzeczy, brak podstaw do twierdzenia, że Sąd I instancji w sposób nieuprawniony, z naruszeniem art. 245 kpc w zw. z 253 kpc w zw. z 233 kpc odmówił wiarygodności pismu z dnia 31 sierpnia 2018 r. Zauważyć należy, iż z treści uzasadnienia, wydanego w sprawie rozstrzygnięcia, w sposób niewątpliwy, wynika, że wskazane pismo było podstawą ustaleń w sprawie. Sąd ocenił wskazany dowód, w kontekście wyjaśnień, złożonych przez strony oraz innych dowodów, dotyczących przebiegu wydarzeń w dniu 31 sierpnia. 2018 r. To, że w oparciu o treść, wskazanego pisma, nie wyprowadził wniosków, spodziewanych przez stronę, nie świadczy o nieprawidłowej ocenie jego wiarygodności. Zatem, i wskazany zarzut, okazał się chybiony

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, twierdzenia apelacji wskazujące na naruszenie przez Sąd I instancji zarówno przepisów prawa procesowego, jak i prawa materialnego nie zasługiwały na uwzględnienie. W kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji, argumentacja w całości jest chybiona i, jako taka, nie może się ostać. Sąd Rejonowy, w sposób właściwy, przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny, zebranego w sprawie materiału dowodowego, i, na tej podstawie, zgodnie z obowiązującymi normami prawa materialnego, trafnie wywiódł, iż roszczenia powoda o zasądzenie kwoty 33.396,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami, tytułem odszkodowania za naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, oraz nieuzasadnione wypowiedzenie przez pozwaną umowy o pracę, są nieuprawnione.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018 poz. 265).

Agnieszka Olejniczak-Kosiara B. Z. F.