

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 grudnia 2020 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt X P 582/20 z powództwa M. Z. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. o przywrócenie do pracy, odszkodowanie, ustalenie istnienia stosunku pracy, dopuszczenie do pracy w pkt. I oddalił powództwo w zakresie roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy, w pkt. II umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, w pkt. III nie obciążył powódki M. Z. kosztami zastępstwa procesowego pozwanego, w pkt. IV obciążył i nakazał przyznać ze Skarbu Państwa –Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego S. S. prowadzącego Kancelarię Radcy Prawnego w P., ulica (...) kwotę 1.127,70 tytułem kosztów nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce M. Z. przez pełnomocnika z urzędu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Powódka M. Z. została zatrudniona w Fabryce (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na okres próbny od dnia 1 kwietnia 2019 roku do 30 czerwca 2019 roku na stanowisku asystenta działu sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 1 lipca 2019 roku strony zawarły umowę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2019 roku, na dotychczasowym stanowisku.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 19 lipca 2019 roku do dnia 16 stycznia 2020 roku

Decyzją z dnia 27 lutego 2020 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 17 stycznia 2020 roku do 15 czerwca 2020 roku w wysokości 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, od 16 kwietnia 2020 roku do 14 czerwca 2020 roku w wysokości 75% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Pozwana sporządziła oświadczenie datowane na dzień 16 kwietnia 2020 roku na mocy, której miało dojść do rozwiązania z powódką stosunku pracy z dniem 16 kwietnia 2020 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy dłuższej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące i wskazała, jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę art. 53§1 pkt 1 lit b kp .

Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało nadane w dniu 17 kwietnia 2020 roku w jednostce pocztowej. Przesyłka została awizowana w dniu 20 kwietnia 2020 roku oraz powtórnie 28 kwietnia 2020 roku. W 5 maja została zwrócona do nadawcy, jako nieodebrana.

Powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy drogą kurierską w dniu 22 czerwca 2020 roku.

Decyzją z dnia 1 lipca 2020 roku organ rentowy zmienił decyzję z dnia 17 lutego 2020 roku, w ten sposób, że przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 17 stycznia do 12 września 2020 roku.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie powódka pierwotnie wносиła o przywrócenie do pracy w pozwanej spółce na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie odszkodowania w wysokości 9.00,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia pierwszego dnia popadnięcia w zwłokę do dnia zapłaty. Wobec cofnięcia powództwa ze zrzeczeniem się roszczenia, w tym zakresie, podlegało umorzeniu. Cofnięcie powództwa w tym zakresie nie było sprzeczne z prawem, nie zmierzało do obejścia prawa, nie naruszało także zasad współzycia społecznego, ani słusznego interesu powódki, jako pracownika.

Sąd I instancji przypomniał, że zgodnie z art. 53 § 1 ust. 1 lit „b” k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (§ 3). Przepis § 4 zawiera odesłanie do odpowiedniego stosowania art. 52 § 3 k.p., zgodnie z którym pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn (§ 5).

Powyższa regulacja stwarza pracodawcy możliwość natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niezawinionych przez pracownika w przypadku przedłużającej się usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Zgodnie z art. 41 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia określony został w przytoczonym wyżej art. 53 § 1 ust. 1 lit „b”, tj. w przypadku pracownika zatrudnionego u danego pracodawcy dłużej niż 6 miesięcy i powinien przekraczać łączny okres pobierania wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie nie może nastąpić po stawieniu się do pracy pracownika w związku z ustaniem przyczyny jego nieobecności. Skorzystanie z takiego sposobu ustania stosunku pracy nie jest obowiązkiem pracodawcy, lecz jedynie uprawnieniem, z którego może skorzystać i to po upływie okresów ochronnych wskazanych w powołanym przepisie do chwili ustania przyczyny nieobecności pracownika, a więc stawienia się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Dla skuteczności tego rozwiązania umowy o pracę z jednej strony musi upłynąć okres ochronny i z drugiej trwać niezdolność do pracy.

W sprawie niniejszej bezspornym jest, zdaniem Sądu Rejonowego, fakt zatrudnienia powódki w pozwanej spółce przez okres przekraczający 6 miesięcy. Powódka wykorzystała 182 dni okresu zasiłkowego, bowiem przebywała na zwolnieniu lekarskim od 19 lipca 2019 roku do 16 stycznia 2020 roku, następnie od 17 stycznia 2020 roku do 12 września 2020 roku pobierała świadczenie rehabilitacyjne. Powódka zapoznała się z oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy po upływie 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, tj. w dniu 22 czerwca 2020 roku.

Powódka wiąże skutki swojej niezdolności do pracy z sytuacją w pozwanej spółce przed udaniem się powódki na zwolnienie lekarskie w lipcu 2019 roku. Niemniej jednak – nie rozstrzygając kwestii związku niezdolności do pracy z warunkami pracy powódki w pozwanej spółce, nawet gdyby pośrednio dopatrywać się takiego związku, to okoliczność ta nie stanowi przeszkody w rozwiązaniu umowy o pracę w trybie omówionym powyżej. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. jest uprawnieniem, nie zaś jego obowiązkiem. Pracodawca w razie spełnienia przesłanek ustawowych może ze swojego uprawnienia skorzystać bądź też nie. Od niego tylko zależy, czy z tego prawa skorzysta. Nie może być tak, iż pracodawca ma obowiązek, aby zatrudniać niezdolnego do pracy pracownika w nieskończoność i mieć na względzie tylko wyłącznie jego interes z pominięciem interesów pracodawcy. Taki jest również cel powołanego przepisu, który wprowadza ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy w razie choroby pracownika na ściśle określony czas, przyznając uprawnienie pracodawcy po tym okresie do rozwiązania stosunku pracy, przy dalszej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Każde rozwiązanie stosunku pracy wiąże się z reguły z ujemnymi konsekwencjami dla pracownika związanymi z utratą pracy. Takie podejście więc jak reprezentuje powódka wyłączałoby możliwość rozwiązania umowy o pracę, jako zazwyczaj wiążące się z ujemnymi skutkami dla pracownika, co nie może mieć miejsca. Nie można pomijać także kwestii, iż powódka korzystała ze świadczenie

rehabilitacyjnego, aż do września 2020 roku, a więc była nadal niezdolna do pracy. Pozwana nie mogła więc zatrudnić powódki, jak ta oczekiwała i liczyć na stawiennictwo jej do pracy.

Powództwo ostatecznie precyzowane jako roszczenie o ustalenie, że powódka jest zatrudniona podstawie umowy o pracę przez pozwaną Fabrykę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. od dnia 1 lipca 2019 na czas nieokreślony oraz o dopuszczenie powódki do pracy w pozwanej spółce podlegało w ocenie Sądu Rejonowego, oddaleniu.

Oś sporu przy tak sprecyzowanym roszczeniu stanowiła kwestia doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Pełnomocnik powódki stał na stanowisku, iż nie doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy, stąd roszczenie o ustalenie zatrudnienia i dopuszczenia powódki do pracy. Pozwana, nadała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w placówce pocztowej w dniu 17 kwietnia 2020 roku. Powódka nie odebrała przesyłki, która została awizowana w dniu 20 kwietnia 2020 roku oraz powtórnie 28 kwietnia 2020 roku. Zdaniem powódki, ze względu na brak skutecznego doręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, umowa ta wiąże nadal strony postępowania. Strona powodowa powoływała się na moc wsteczną art. 98 ust 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 roku o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...)2, (która weszła w życie dnia 17 kwietnia 2020 roku) zgodnie z którym nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadają w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów.

Wskazać należy, zdaniem Sądu Rejonowego, iż kwestia obowiązywania niniejszego przepisu w dniu nadania oświadczenia pozwanej nie jest istotna, ze względu na fakt, że powódce doręczono ostatecznie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 22 czerwca 2020 roku, czego powódka nie kwestionowała. W tym czasie nadal istniała przesłanka do rozwiązania umowy z pracownikiem bez wypowiedzenia, powódka nadal przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym. W związku z powyższym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie było nieuzasadnione, nie naruszało także przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (złożone na piśmie, ze wskazaniem przyczyny rozwiązania stosunku pracy). Bez wątplenia zatem do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 22 czerwca 2020 roku.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny w rozumieniu niniejszego przepisu jest kategorią obiektywną. Jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli mająca za podstawę subiektywne odczucie strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści, występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka (por. Małgorzata Manowska, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I, LEX/el. 2020).

Powództwo mające oparcie w art. 189 k.p.c. rozwija uprawnienia pracownicze o te, które nie zostały jednoznacznie przewidziane w materialnym prawie pracy, gwarantując w szczególności usunięcie stanu niepewności, też zagrożenie co do istnienia stosunku prawnego. Przepis art. 189 k.p.c. na gruncie spraw pracowniczych pełni więc funkcję ochronną, zatem powinien być stosowany możliwie szeroko (wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2017 roku w sprawie II PK 39/16, LEX 2288093).

W związku z wcześniej poczynionymi ustaleniami, z uwagi na to, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało doręczone skutecznie powódce w dacie 22 czerwca 2020 roku powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony i dopuszczenie powódki do pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na podstawie art. 102 k.p.c., Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony wypadek”. Przepis art. 102 k.p.c. jest zatem przejawem tzw. prawa sędziowskiego i może być stosowany wówczas, kiedy okoliczności konkretnej sprawy dają po temu podstawy. Jego celem jest zapobieżenie wydaniu orzeczenia o kosztach procesu, które byłoby niesprawiedliwe (por. wyrok SN z dnia 15 marca 2013 r. V CZ 89/12, Legalis nr 736745, postanowienie SN z dnia 29 czerwca 2012 r., (...), Legalis nr 544001). Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, iż hipoteza przepisu art. 102 KPC, odwołująca się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II CZ 61/13, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I CZ 110/07).

Sposób skorzystania z przepisu art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępianie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Ustalenie, czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione" ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 marca 2017 r., I ACa 2389/15, LEX nr 2278167).

Wskazane w powyższym przepisie szczególnie uzasadnione wypadki są związane z przebiegiem postępowania, charakterem dochodzonego roszczenia, jego znaczeniem dla strony oraz subiektywnym przekonaniem o zasadności roszczenia wspartym na obiektywnych podstawach (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016 r., III ACa 88/16, LEGALIS nr 1508850). Ocena przeprowadzana jest więc według zasad słuszności z uwzględnieniem przesłanki obiektywnie uzasadnionego przekonania powoda o słuszności jego roszczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2013 r. V CZ 89/12, Legalis nr 736745, też: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2012 r., (...), Legalis nr 544001).

Sąd Rejonowy uznał, iż pomimo przegrania procesu przez powódkę, w sprawie występuje szczególnie uzasadniony wypadek w rozumieniu art. 102 k.p.c. Odstępując od obciążania powodów kosztami procesu, Sąd wziął pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy w szczególności mając na uwadze fakt, że powództwo wniesiono z subiektywnym przekonaniem o zasadności i słuszności roszczenia wspartym na obiektywnych podstawach, a sytuacja powódki wykazana z oświadczeniu o sytuacji majątkowej i rodzinnej w związku z ubieganiem się o ustanowienie pełnomocnika z urzędu nie uległa zmianie.

Kierując się zaprezentowaną argumentacją i przytoczonymi przepisami prawa, Sąd Rejonowy orzekł, jak w sentencji wyroku.

O kosztach nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce przez pełnomocnika z urzędu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1, pkt 2 w związku z §8 pkt 4 oraz § 2 i §4 ust 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu. (Dz.U. z 2019 r., poz. 68). Na koszty te złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika powiększone o podatek vat w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy i odszkodowanie, jako roszczenie pierwotne precyzowane. Zmiana roszczeń wpływająca na wysokość wynagrodzenia mogła by bowiem być uwzględniona od kolejnej instancji.

Apelację od powyższego orzeczenia w części dotyczącej oddalenia powództwa w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy wniosła powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 KPC zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy,

a. art. 232 k.p.c. poprzez, przyjęcie, że powódka nie wywiązała się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z której wywodzi skutki prawne, iż oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 16.04.2020 r. na chwilę obecną nie zostało powódce skutecznie doręczone przez pracodawcę, podczas gdy powódką zaferowała logiczne, wzajemnie uzupełniające się dowody z dokumentów: oświadczenia o rozwiązaniu umowy z dnia 16.04.2020 r. i przesłuchania powódki, potwierdzające, że w dniu 22.06.2020 r. doszło doręczenia oświadczenia woli, dotkniętego już fikcją doręczenia;

b. art. 233 KPC przez wyprowadzenie z materiału dowodowego, to jest z dokumentów: rozwiązanie umowy o pracę bez winy pracownika oraz przesłuchania powódki, wniosków z nich niewynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, że pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i skutecznie doręczyła go powódce w dniu 22.06.2020 r., a w konsekwencji błędnym ustaleniu że powódka od dnia 22.06.2020 r. nie jest zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę z dnia 01.07.2019 r. na czas nieokreślony, podczas gdy dokument z dnia 16.04.2020 r. z uwagi na fikcję doręczenia na chwilę obecną nie został skutecznie doręczony.

2. Naruszenie prawa materialnego , tj.:

a. **art. 53 § 1 lit „b” k. p. w związku z art. 61. §1 k.c. i art. 98 ust. 1 ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...) poprzez ich niezastosowanie do stanu faktycznego sprawy i przyjęcie, że pozwana skutecznie doręczyła powódce w dniu 22.06.2020 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 16.04.2020 r., a w konsekwencji błędnym ustaleniu, że powódka od dnia 22.06.2020 r. nie jest zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę z dnia 01.07.2019 r. na czas nieokreślony;**

b. **art. 58 k.c. § 1. w zw. z art. 98 ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...), poprzez ich niezastosowanie do stanu faktycznego sprawy i przez to błędne przyjęcie że pozwana skutecznie doręczyła powódce w dniu 22.06.2020 r. oświadczenie woli z dnia 16.04.2020 r. o rozwiązaniu umowy o pracę, podczas gdy czynność prawna pozwanej ma na celu objęcie przepisów prawa dot. fikcji doręczenia ww. oświadczenia woli najwcześniej po upływie 14 dni od dnia zniesienia stanu epidemii obowiązującego od 20.03.2020 r.**

W oparciu o tak sformułowane zarzuty na podstawie art. 386 § 1 w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 KPC wniesiono o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w części i ustalenie, że powódka M. Z. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę przez pozwaną Fabrykę (...) sp. z o.o. z siedzibą w S. K. od 01.07.2019 r. na czas nieokreślony oraz dopuszczenie powódki do pracy w Fabryce (...) sp. z o.o;
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przypisanych;
3. przyznanie pełnomocnikowi z urzędu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu za postępowanie apelacyjne, oświadczam, że koszty te nie zostały uiszczone ani w całości ani w części;
4. nieobciążanie powódki jakimikolwiek kosztami niniejszej sprawy - bez względu na jej wynik.

Ewentualnie o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w części i ustalenie, że powódka M. Z. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę przez pozwaną Fabrykę (...) sp. z o.o. z siedziba w S. K. od 01.07.2019 r. do 22.06.2020 r, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 01.07.2019 r.;

2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przypisanych;
3. przyznanie pełnomocnikowi powódki zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu - oświadczam, że koszty te nie zostały pokryte do chwili obecnej w całości ani w części;
4. nieobciążanie powódki jakimikolwiek kosztami niniejszej sprawy - bez względu na jej wynik.

W odpowiedzi na apelację pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie jedynie w części.

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, niepubl). 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).

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 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.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

Na wstępie warto nadmienić, że od dnia 20 marca 2020 r. w Rzeczypospolitej Polskiej obowiązuje stan epidemii w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...)2 wywołującego chorobę (...) 19.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy tutejszy sąd pragnie zauważyć, iż sąd I instancji prawidłowo ustalił, że pozwana spółka sporządziła oświadczenie opatrzone datą 16 kwietnia 2020 roku, na mocy którego miało dojść do rozwiązania z powódką stosunku pracy z dniem 16 kwietnia 2020 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako podstawę prawną owego rozwiązania wskazano art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Abstrahując jednak od powyższego rozpatrując niniejszą sprawę w ocenie tutejszego sądu, nie sposób pominąć tak jak to uczynił Sąd Rejonowy kwestii obowiązywania ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 roku o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...)2, która weszła w życie 18 kwietnia 2020 roku, a konkretnie wyszczególnionego w jej treści art. 98 ust. 1, zgodnie z którym - nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadających w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów.

Powyższe oznacza w praktyce, iż w okresie pandemii koronawirusa możliwość uznawania przesyłek za skutecznie doręczone doznała licznych ograniczeń. Wprowadzone w/w ustawą modyfikacje spowodowały, że w przypadku nieodebrania przez pracownika pism za wyjątkami, które zostały enumeratywnie wymienione w art. 98 ust. 2 w/w ustawy (nie dotyczą one jednak oświadczeń woli takich jak rozwiązanie umowy o pracę) nie ma możliwości uznania ich za doręczone po upływie terminu odbioru przesyłki wyszczególnionego w awizo. Biorąc pod uwagę aktualną sytuację prawną, uznanie przesyłki pocztowej za doręczoną może nastąpić tylko w sytuacji jej odebrania przez pracownika, zaś samo jej nieodebranie nawet przy uwzględnieniu drugiej awizacji, zgodnie z art. 98 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...)2, wywoła najwcześniej swój skutek po 14 dniach od odwołania stanu epidemii.

Co ważne i warte rozróżnienia przed wskazanymi wyżej modyfikacjami obowiązywała zasada tzw. domniemania doręczenia po podwójnej awizacji, chyba że dana osoba wykazała, że nie mogła, nie miała sposobności zapoznania się z treścią danego oświadczenia we wskazanym zakresie.

W kontekście do powyższego warto zauważyć, że w samym kodeksie pracy nie uregulowano zagadnienia jakim jest skuteczność składanych oświadczeń woli, w tym jednak przypadku pewną wskazówkę stanowi art. 300 k.p., zgodnie z którym w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Z kolei zgodnie z art. 61 § 1 k.c., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

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 (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2017 r. II PK 242/16 LEX nr 2390715). Dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne, że pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią takiego oświadczenia, które może być obalone przez przeprowadzenie dowodu na okoliczność braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy przed upływem terminu na podjęcie

przesyłki poleconej zawierającej to oświadczenie” (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263; z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 124/04).

Tym samym w odniesieniu do zaprezentowanych powyżej twierdzeń, przewidziana na gruncie postępowania cywilnego, mająca również zastosowanie do prawa pracy zasada określona w art. 139 § 1 k.p.c. uległa zasadniczemu ograniczeniu - w razie niemożności doręczenia w sposób przewidziany w artykułach poprzedzających, pismo przesłane za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe należy złożyć w placówce pocztowej tego operatora, a doręczane w inny sposób – w urzędzie właściwej gminy, umieszczając zawiadomienie o tym w drzwiach mieszkania adresata lub w oddawczej skrzynce pocztowej ze wskazaniem gdzie i kiedy pismo pozostawiono, oraz z pouczeniem, że należy je odebrać w terminie siedmiu dni od dnia umieszczenia zawiadomienia. W przypadku bezskutecznego upływu tego terminu, czynność zawiadomienia należy powtórzyć.

W rozpoznawanej sprawie, oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało nadane w jednostce pocztowej w dniu 17 kwietnia 2020 roku. Następnie przesyłka została awizowana w dniu 20 kwietnia 2020 roku oraz powtórnie w dniu 28 kwietnia. Z kolei w dniu 5 maja 2020 roku została zwrócona nadawcy jako nieodebrana. W tym znaczeniu nie może ostać się przywoływane przez sąd rejonowy twierdzenie, iż kwestia obowiązywania art. 98 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...)2, w dniu nadania oświadczenia pozwanej nie jest istotna, zwłaszcza że kwestia skutecznego doręczenia w odniesieniu do dwukrotnej awizacji w trakcie obowiązywania stanu pandemii ma swoje zastosowanie tylko w przypadku doręczeń wymienionych enumeratywnie w art. 98 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...)2. Tym samym, błędnie przyjął pracodawca, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło już 16.04.2020 roku (według świadectwa pracy), a więc nawet w dacie sporządzenia samego pisma, nie uwzględniając w ogóle daty jego doręczenia, czy możliwości zapoznania się z pismem przez pracownika.

Słusznie natomiast Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka zapoznała się z treścią oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 22 czerwca 2020 roku. Należy przy tym podkreślić, iż pracodawca nadal wyrażał wolę rozwiązania umowy o pracę, błędnie jedynie przyjmując, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z datą wcześniejszą.

Tym samym, mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punkcie I w ten tylko sposób, że ustalił istnienie stosunku pracy pomiędzy M. Z. a (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. dodatkowo w okresie od dnia 17.04.2020 roku do dnia 22.06.2020 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 1 lipca 2019 roku, na podstawie art. 189 kpc – punkt 1 sentencji wyroku. Do tej bowiem daty powódka pozostawała w stosunku pracy.

W kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż zarzuty apelacji w zakresie dopuszczenia powódki do pracy w Fabryce (...) Sp. z o.o. okazały się nieskuteczne i nie mogą w tym zakresie prowadzić do zmiany bądź uchylecia zaskarżonego orzeczenia. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził w tym zakresie postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie przyjął, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką doszło w dniu 22 czerwca 2020 roku biorąc pod uwagę, iż w tamtym czasie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na świadczeniu rehabilitacyjnym. Nie ulega wątpliwości, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nie miało charakteru nieuzasadnionego czy nagłego. Nadto powódka ostatecznie nie kwestionowała zasadności rozwiązania umowy o pracę. Okres zatrudnienia, poczynając od 1.04.2019 roku do 16.04.2020 r pozostawał poza sporem, bowiem wynikał z treści świadectwa pracy i nie wymagał dodatkowego ustalania.

W tym zakresie apelacja była niezasadna i podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. – punkt 2 sentencji wyroku.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na zasadzie art. 100 k.p.c., znosząc wzajemnie pomiędzy stronami koszty postępowania apelacyjnego uznając, że strony w jednakowej części przegrały sprawę – punkt 3 sentencji wyroku.

Decyzja, czy w wypadku uwzględnienia powództwa tylko w pewnej części koszty procesu powinny być wzajemnie zniesione, czy też stosunkowo rozdzielone, powinna być zawsze oparta na słuszności i w tym zakresie sąd zachowuje prawo do dyskrecjonalnej oceny (postanowienie SN z dnia 6 czerwca 2012 r., IV CZ 4/12, IC 2013, nr 10, s. 46).

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu za II instancję Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 4 sentencji wyroku, zgodnie z § 15 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U.2019.0.68 t.j.) w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu, przyznając i nakazując wypłacić ze środków Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego S. S. tytułem wynagrodzenia kwotę 73,80 zł zawierającą podatek VAT (13,80 zł).

Przewodnicząca: Sędziowie: