

Sygn. akt VIII Pa 25/22

VIII Pz 11/22

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 stycznia 2022 roku w sprawie sygn. akt X P 541/21 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sprawy z powództwa A. A. (1) przeciwko P. L., prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. oddalił wniosek pozwanego o odrzucenie pozwu;
2. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11.991,63 złotych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie naliczanymi od kwot:
 - a. 2 800 złotych od dnia 11 sierpnia 2021 roku do dnia zapłaty,
 - b. 9191,63 złotych od dnia 4 grudnia 2021 roku do dnia zapłaty;
3. oddalił powództwo w pozostałej części;
4. koszty procesu zniósł wzajemnie pomiędzy stronami.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód A. A. (1) był zatrudniony u pozwanego na stanowisku doradcy techniczno-handlowego, początkowo na podstawie umowy zlecenia z dnia 29 września 2020 roku, a następnie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2020 roku.

W przedsiębiorstwie pozwanego doradcy techniczno-handlowi w samochodach służbowych mają zainstalowane urządzenia (...), które pozwalają pracodawcy na ich bieżącą lokalizację, a także na śledzenie historii ich pobytu. Doradcy mają obowiązek codziennego wysyłania raportów w formie wiadomości SMS. Jednym z parametrów, które w nich wykazują, jest czas handlowy, czyli czas przeznaczony na bezpośredni kontakt z klientem. Każdy doradca handlowy jest informowany, czym jest czas handlowy podczas wewnętrznych szkoleń i spotkań.

Czas handlowy stanowi jeden z około 30 parametrów, które raportują doradcy. Nie jest on szczególnie ważny - inne parametry mają większe znaczenie dla oceny ich pracy. Pozwany w przeszłości nie weryfikował, czy czas handlowy raportowany przez doradców odpowiada rzeczywistości, bo nie zależało mu na wartościach czasu handlowego. Wartość czasu handlowego nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia doradcy.

Powód rozumiał czas handlowy jako czas poświęcany dla klienta, nie tylko podczas bezpośrednich spotkań, lecz także poprzez spotkania online oraz rozmów telefonicznych.

Jakość pracy powoda i osiągnięte przez niego wyniki prezentowały się na poziomie średnim w stosunku do innych handlowców pracujących u pozwanego.

W miesiącu czerwcu 2021 roku P. L. zastępował nieobecnego kierownika powoda, M. G., który przebywał na urlopie wypoczynkowym od dnia 21 czerwca 2021 roku do dnia 28 czerwca 2021 roku.

W ostatnim tygodniu czerwca pozwany kilkakrotnie rozmawiał telefonicznie z powodem. W trakcie tych rozmów nabrał wątpliwości co do czasu pracy powoda i postanowił go zweryfikować w oparciu o historię lokalizacji samochodu służbowego powoda. P. L. wykrył, że z 6 godzin czasu handlowego, które zaraportował w danym dniu powód, jego samochód na postoju spędził jedynie trzy godziny. Pozwany skontaktował się w dniu 28 czerwca 2021 roku

telefonicznie z powodem w tej kwestii. Powód przyznał, że skoro z historii lokalizacji (...) wynika, że samochód miał tylko 3 godziny postoju, to tak było w rzeczywistości.

Podczas opisanej rozmowy telefonicznej, pozwany poinformował powoda o zastrzeżeniach co do sposobu, w jaki wykazuje czas handlowy. Rozmowę zakończył stwierdzeniem, że „będziemy musieli się rozstać”.

Wkrótce po odbyciu rozmowy telefonicznej powód otrzymał od pozwanego wiadomość e-mail następującej treści: „A., z dniem dzisiejszym wypowiadam umowę. Bądź proszę w centrali jutro (29.06.2021) o godzinie 14:00. Zдай cały sprzęt.”

W dniu 29 czerwca 2021 roku z urlopu wypoczynkowego wrócił bezpośredni przełożony powoda, M. G.. Pozwany poinformował go, że powód nie pracuje już u niego, gdyż został zwolniony w trybie natychmiastowym i ma zwrócić cały sprzęt służbowy.

W dniu 30 czerwca 2021 roku pozwany wypowiedział umowę najmu lokalu w Ł., w którym prowadzono oddział przedsiębiorstwa pozwanego. W późniejszym czasie pozwany nie zatrudniał już handlowców na terenie Ł., wszelkie czynności na terenie województwa (...) zostały przejęte przez jednego z handlowców z województwa (...).

Powód od dnia 28 czerwca 2021 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z tego powodu nie stawiał się na spotkaniu w centrali pozwanego w dniu 29 czerwca 2021 roku.

Dnia 10 lipca 2021 roku powód otrzymał pocztą pismo pozwanego datowane na dzień 2 lipca 2021 roku. Zawierało ono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. Jako przyczynę swej decyzji pozwany wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na „celowym oszukiwaniu pracodawcy co do czasu przepracowanego – wykazywanie w raportach niezgodnych z prawdą godzin pracy”.

Pozwany podczas przygotowywania pisma rozwiązującego umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodem nie weryfikował innych dni z raportu powoda niż te, o których rozmawiał z powodem telefonicznie w dniu 28 czerwca 2021 roku.

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda, obliczona jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wynosiła 11.991,63 złotych.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o powołane dowody. Niewiarygodne okazały się zeznania pozwanego w części, w której swoje stanowcze oświadczenie złożone w wiadomości e-mail wysłanej do powoda o treści „z dniem dzisiejszym wypowiadam umowę” usiłował przedstawiać jako „zaproszenie na rozmowę”. Według zeznań pozwanego, rozmowa ta miała zmierzać do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Jednocześnie w zeznaniach dostrzegalna była wewnętrzna sprzeczność, gdyż pozwany w późniejszej części depozycji wskazywał, że pisząc maila chciał zwolnić powoda, ale „w 70-80%”. Tłumaczenie to jawi się jako tym bardziej naiwne, jeżeli skonfrontuje się je z treścią zeznań świadka pozwanego, M. G., który przekonująco i szczegółowo przedstawił okoliczności, w jakich dowiedział się o zwolnieniu z pracy powoda. Pozwany, następnego dnia po wysłaniu wskazanej wiadomości do powoda, poinformował świadka, że A. A. (1) już u niego nie pracuje, bo został zwolniony w trybie natychmiastowym i ma pojawić się w siedzibie jedynie po to, by zdać sprzęt.

Rozpoznając sprawę co do meritum w pierwszej kolejności Sąd zważył, że strona pozwana podniosła w odniesieniu do jednego z dwóch pozwów rozpoznawanych w niniejszym postępowaniu zarzut istnienia bezwzględnej przeszkody procesowej w postaci lis pendens, zatem na wstępie Sąd ocenił zasadność tego argumentu, ponieważ jego uwzględnienie zamykało drogę do merytorycznego rozpoznania sporu.

Sąd nie podzielił zapatrywania strony pozwanej, jakoby zachodziła przesłanka do odrzucenia pozwu na podstawie art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. Przepis ten obliguje sąd do tego rodzaju decyzji procesowej jedynie w razie stwierdzenia, że sprawa jest w toku o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami. W realiach niniejszego postępowania obejmującego dwie połączone sprawy tego rodzaju tożsamość przedmiotowo-podmiotowa nie zachodziła. Wprawdzie oba pozwy

zostały skierowane przez tego samego powoda przeciwko temu samemu pozwanemu i obejmowały roszczenia odszkodowawcze w tej samej kwocie, jednakże uwadze strony pozwanej umknęło to, iż oparte zostały ona odmiennych podstawach faktycznych. Pierwszy z pozwów stanowił odwołanie od wcześniejszej czynności pracodawcy, mającej miejsce w dniu 28 czerwca 2021 roku, która przybrała formę oświadczenia złożonego w treści wiadomości e-mail, zaś drugi z pozwów stanowił odwołanie od pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, które doręczone zostało powodowi w dniu 10 lipca 2021 roku. Powód, zarówno w treści obu petitum pozwów, jak i w ich uzasadnieniach, dokonał wyraźnej dyferencjacji okoliczności faktycznych, z których wywodzi każde z żądań. W efekcie Sąd uprawniony był do rozpoznania każdego z dwóch, kumulatywnie dochodzonych, roszczeń, co prowadziło do oddalenia wniosku o odrzucenie pozwu.

Co do zasadności obu powództw, Sąd wskazał, że zarówno wypowiedzenie umowy, jak i oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowią jednostronne oświadczenia woli skierowane do adresata, wobec czego odczytanie ich znaczenia powinno opierać się na możliwie wiernym odwzorowaniu zamiaru (woli) osoby je składającej. Zgodnie z art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W niniejszej sprawie niezbędnym jest odwołanie się do przytoczonych zasad wykładni oświadczenia woli, wobec rozbieżności stron w zakresie interpretacji treści wiadomości e-mail wysłanej przez pozwanego do powoda w dniu 28 czerwca 2021 roku. P. L. utrzymywał w toku postępowania, iż stanowiła ona jedynie zaproszenie do rozmowy na temat sposobu rozstania zawodowego obu stron, zaś powód wywiódł z niej przekonanie, iż został z pracy zwolniony.

W tym miejscu warto przytoczyć treść omawianej wiadomości e-mail: „A., z dniem dzisiejszym wypowiadam umowę. Bądź proszę w centrali jutro (29.06.2021) o godzinie 14:00. Zdaj cały sprzęt”. W ocenie Sądu literalna wykładnia przytoczonego oświadczenia wskazuje na złożenie przez pracodawcę stanowczej (w trybie oznajmującym) deklaracji co do zakończenia umowy łączącej strony. Zważywszy, że w czasie, kiedy e-mail ten został wysłany, strony łączyła wyłącznie jedna umowa (umowa o pracę), nie ma wątpliwości, którą więc zobowiązaniową chciał zerwać pozwany. Nie bez znaczenia pozostaje również kontekst sytuacyjny wysłania tej wiadomości. Nastąpiło to bowiem bezpośrednio po odbyciu przez strony rozmowy telefonicznej, w której pozwany przedstawił swe zastrzeżenie co do sposobu raportowania czasu handlowego przez powoda, a zakończył ją stwierdzeniem „będziemy musieli się rozstać”. Nie sposób zatem inaczej tłumaczyć treści przedmiotowej wiadomości e-mail, jak tylko jako zmanifestowanie woli pozwanego co do zakończenia stosunku pracy.

Pewne wątpliwości mogły dotyczyć jedynie trybu, w jakim pozwany zamierzał stosunek pracy rozwiązać. Uwzględniając całokształt okoliczności sprawy, Sąd Rejonowy doszedł jednak do przekonania, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 28 czerwca 2021 roku bez wypowiedzenia.

U podstaw takiej oceny leżały następujące argumenty.

Sam pozwany w toku postępowania stał na stanowisku, że nieprawdą jest, by w którymkolwiek momencie podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy w trybie zwykłym (k. 190). Deklaracja ta jedynie pozornie stoi w sprzeczności z literalnym brzmieniem wiadomości e-mail

z dnia 28 czerwca 2021 roku, w treści której padło słowo „wypowiadam”. Sąd ma na uwadze, że w mowie potocznej, wypowiedzenie umowy o pracę oznacza każdy sposób jej rozwiązania.

W praktyce orzeczniczej Sąd wielokrotnie spotkał się z formułowaniem przez pracodawców oświadczeń o „wypowiedzeniu natychmiastowym”, „wypowiedzeniu dyscyplinarnym” czy nawet „wypowiedzeniu bez wypowiedzenia”. Nawet dla praktyków, zajmujących się zawodowo sporządzaniem pism procesowych, niekiedy zaciera się różnica pojęciowa między wypowiedzeniem umowy o pracę a rozwiązaniem jej bez wypowiedzenia. Przykładu tego rodzaju pomieszania pojęć dostarcza chociażby lektura jednego z pozwów sporządzonego przez radcę prawnego reprezentującego powoda. Pozew ten (k. 78), zatytułowany „pozew o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne”, w pierwszych słowach wskazuje, że stanowi „odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, które zostało doręczone powodowi w dniu 9 lipca 2021 roku”, zaś w petitum zawiera wniosek o zasądzenie odszkodowania za

nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Całokształtu jego treści nie pozostawia wątpliwości, że pomimo posługiwania się przez zawodowego pełnomocnika zamiennie pojęciami „wypowiedzenie” i „rozwiązanie bez wypowiedzenia” w istocie stanowi on odwołanie od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wobec tego nie może dziwić, że pozwany, niebędący prawnikiem, sporządzając wiadomość e-mail, użył słowa „wypowiadam” zmierzając do definitywnego rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, bez stosowania konstrukcji okresu wypowiedzenia. Dodatkową wskazówką interpretacyjną, potwierdzającą taką ocenę, jest uzupełnienie słowa „wypowiadam” dookreśleniem temporalnym „z dniem dzisiejszym”. Istotą wypowiedzenia umowy o pracę w ścisłym rozumieniu jest zastosowanie konstrukcji okresu wypowiedzenia, po upływie którego umowa ulega rozwiązaniu. Do rozwiązania umowy o pracę dochodzi zatem z upływem tego okresu, a nie z dniem doręczenia adresatowi oświadczenia o wypowiedzeniu. Wobec tego osiągnięcie zamierzonego przez pozwanego skutku w postaci zakończenia współpracy zawodowej strony „z dniem dzisiejszym” (czyli 28 czerwca 2021 roku) możliwe było jedynie w trybie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu nie bez znaczenia pozostaje też ujawnienie przez pozwanego swej woli wobec osób trzecich. Uwadze Sądu nie umknął fakt, że świadek M. G. (przełożony powoda), dzień po wysłaniu przez pozwanego analizowanej wiadomości e-mail, usłyszał od niego, że powód już u niego nie pracuje, bo został zwolniony w trybie natychmiastowym i ma jedynie pojawić się w centrali celem zdania sprzętu. Takie oświadczenie dobitnie wskazuje na istnienie po stronie pozwanego świadomości co do skutków prawnych dokonanego w dniu 28 czerwca 2021 roku rozwiązania umowy o pracę. Nie sposób interpretować go jako przekazanie informacji o rozpoczęciu się wobec powoda okresu wypowiedzenia, a tym bardziej jako anonsowanie spotkania, w trakcie którego pozwany miałby omawiać z powodem sposób.

Dodatkowego argumentu, świadczącego o tym, że pozwany, wysyłając powodowi w dniu 28 czerwca 2021 roku wiadomość e-mail zrealizował zamiar rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dostarcza analiza korespondencji e-mail dotyczącej wypowiedzenia przez pozwanego umowy najmu lokalu, stanowiącego siedzibę przedstawicielstwa pozwanego w województwie (...). Doszło do tego w dniu 30 czerwca 2021 roku, a zatem w bezpośredniej korelacji czasowej z wydarzeniami sprzed dwóch dni. Nie można też tracić z pola widzenia faktu, że pozwany podjął decyzję o definitywnej rezygnacji z lokalu w Ł. jeszcze przed tym, jak sporządził pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (datowane na 2 lipca 2021 roku), doręczone powodowi w dniu 10 lipca 2021 roku. W ocenie Sądu rzutuje to negatywnie na wiarygodność twierdzeń pozwanego, który utrzymywał, że decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy łączącego go z powodem podjął dopiero 2 lipca 2021 roku, zaś jego wcześniejsze rozmowy telefoniczne i wiadomość e-mail stanowiły jedynie rozpoczęcie „wewnętrznej procedury zmierzającej do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia”.

Powyższe argumenty doprowadziły Sąd do przekonania, że w dniu 28 czerwca 2021 roku pozwany złożył wobec powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oświadczenie to wywołało skutek prawny, pomimo że obarczone było wadami formalnymi.

Sąd wskazał, iż jednym z podstawowych przepisów odnoszących się do formy rozwiązywania umów o pracę jest art. 30 § 3 k.p. Stanowi on, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Sąd podkreślił, że przywołany przepis nie przewiduje sankcji nieważności za niedochowanie należytej formy wypowiedzenia. W rezultacie oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem złożone w innej, niż przewidziana ustawowo, formie jest skuteczne, choć wadliwe. Teza ta znajduje potwierdzenie w judykaturze. Za trafne należy uznać spostrzeżenia Sądu Najwyższego, który uznał, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 3 k.p.). Oświadczenie w takiej formie (np. ustnej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2016 r., II UK 280/15, LEX nr 2052408). W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazuje, że mimo iż wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy w formie ustnej stanowi naruszenie

prawa, to doprowadzi do jego ustania we wskazanym terminie. W takiej sytuacji pracownik może jednak odwołać się do sądu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 55/10, LEX nr 1214320). Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podzielił to stanowisko.

Poza naruszeniem przez pozwanego wymogu formy pisemnej oświadczenia, którego nie spełnia wiadomość e-mail nieopatrzona bezpiecznym kwalifikowanym podpisem elektronicznym, omawiany akt pracodawcy naruszał również wynikający z dyspozycji art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania w treści oświadczenia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Stwierdzenie tego rodzaju naruszeń przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia prowadziło do uwzględnienia co do zasady powództwa stanowiącego odwołanie od oświadczenia pracodawcy zawartego w wiadomości e-mail doręczonej powodowi w dniu 28 czerwca 2021 roku. Wobec tego, że powód początkowo opierał swe roszczenie na przepisach dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę, a ostatecznie (w piśmie zawierającym rozszerzenie powództwa) powstrzymał się od wskazania trybu, w jakim miało wówczas dojść do rozwiązania umowy o pracę, na rozprawie Przewodniczący uprzedził strony o możliwości rozstrzygnięcia o tym żądaniu powoda w oparciu o przepisy o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia. Podstawę rozstrzygnięcia stanowił przepis art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p., zgodnie z którymi pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Uwzględnivszy staż pracy powoda, zasadnym było zasądzenie na jego rzecz kwoty odpowiadającej (według zaświadczenia pracodawcy) jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę, ustalonego według zasad obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Ponadto zasądzeniu podlegały odsetki ustawowe za opóźnienie, należne od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu stronie pozwanej. Podstawę prawną zasądzenia tego rodzaju świadczenia akcesoryjnego stanowi art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Termin początkowy naliczania zasądzonych odsetek odpowiada terminowi wymagalności tego roszczenia, które stosownie do dyspozycji art. 476 k.c. stało się wymagalne po wezwaniu dłużnika do jego spełnienia (a zatem z chwilą doręczenia odpisu pozwu pozwanemu). Sąd uwzględnił fakt, że początkowo powództwo obejmowało wyłącznie kwotę 2 800 złotych, a zatem wyłącznie odsetki od tej kwoty zasądzone zostały od dnia następnego po doręczeniu pozwanemu odpisu pozwu. Od rozszerzonej części powództwa (9191,63 zł) odsetki zostały zasądzone od dnia następnego po dniu doręczeniu pozwanemu odpisu pisma zawierającego rozszerzenie powództwa. W pozostałej części roszczenie odsetkowe podlegało oddaleniu.

Ustalenie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło skutecznie z dniem 28 czerwca 2021 roku, ma fundamentalne znaczenie dla oceny skuteczności późniejszej czynności prawnej pracodawcy, jaką było doręczenie powodowi w dniu 10 lipca 2021 roku pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podzieliła zapatrywanie Sądu Najwyższego, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wywołuje skutku prawnego, jeżeli następuje po upływie dokonanego wcześniej wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2005 r. II PK 241/04, OSNP 2005/24/393). Skoro oświadczenie pozwanej spółki zostało złożone powodowi po dniu 28 czerwca 2021 roku, kiedy stosunek pracy łączący strony ustał wskutek oświadczenia pracodawcy zawartego w treści wiadomości e-mail skierowanej do powoda, było ono prawnie nieskuteczne. Zostało ono złożone w czasie, kiedy A. A. (1) nie był już pracownikiem P. L.. Skoro pomiędzy stronami nie istniał stosunek pracy, żadna z nich nie była uprawniona do dokonywania jednostronnych czynności prawnych rzutujących na datę i tryb jego ustania. Czynność pracodawcy, stanowiąca asumpt do wytoczenia przez powoda drugiego z rozpoznawanych powództw, była prawnie irrelevantna. Tym samym bezprzedmiotowe było kwestionowanie jej zasadności lub formalnej poprawności, a w konsekwencji dochodzenie roszczeń odszkodowawczych z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Czynność ta nie doprowadziła bowiem do rozwiązania stosunku pracy. W realiach niniejszej sprawy rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę nastąpiło wskutek jej rozwiązania przez pracodawcę z dniem 28 czerwca 2021 roku. Skoro roszczenia powoda okazały się w tej części nieuzasadnione, Sąd oddalił drugie z powództw.

Jedynie na marginesie wypada wskazać, że gdyby przyjąć tok rozumowania pozwanego

o nieskuteczności prawnej oświadczenia zawartego w wiadomości e-mail z dnia 28 czerwca 2021 roku, nie rzutowałoby to na rozstrzygnięcie sprawy w zakresie kwoty zasądzonej na rzecz powoda, albowiem odszkodowanie w tej samej wysokości uzasadniałyby naruszenia przepisów

o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia dotyczące czynności pozwanego z dnia 10 lipca 2021 roku.

Sąd podzielił bowiem zapatrywanie co do niekonkretności przyczyny wskazanej przez pozwanego, bez dookreślenia daty czy choćby okresu, w którym powód miałby wprowadzać pracodawcę w błąd co do czasu swej pracy. Uwadze Sądu nie umknęło to, że pozwany w swych zeznaniach przyznał, że do chwili sporządzenia pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy

o pracę nie weryfikował w szerszym zakresie raportów przedstawianych przez powoda i opierał się na takiej samej wiedzy, jaką miał, gdy dzwonił do powoda w dniu 28 czerwca 2021 roku. Jak sam przyznał mówił wówczas o jednostkowym przypadku (w dalszej części zeznań uzupełnił, że mogło chodzić o jeden, a maksymalnie trzy przypadki). Tymczasem w odpowiedzi na pozew zarzucono powodowi pięć przypadków niezgodności czasu pracy z raportami, a brak precyzji zeznań pozwanego nie pozwala nawet potwierdzić, by wśród nich zawierały się te, o których rozmawiał z powodem telefonicznie. Nie można zatem wykluczyć, że strona pozwana w toku procesu dążyła do udowodnienia powodowi innych naruszeń obowiązków, niż te, z powodu których pozwany zdecydował się rozwiązać umowę o pracę, co w postępowaniu toczącym się z odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niedopuszczalne.

W ocenie Sądu nawet hipotetyczne przyjęcie, że powód wpisywał w raportach dziennych dane dotyczące czasu przeznaczonego na kontakt z klientem inne, niż wynikały z definicji czasu handlowego obowiązującej u pozwanego, nie uzasadniałoby decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W myśl przywołanego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Tryb ten, ze względu na swoją dotkliwość, ma charakter wyjątkowy i winien być stosowany z rozwagą, wyłącznie w sytuacjach „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Tymczasem, w ocenie Sądu, nie sposób uznać, by na taką kwalifikację zasługiwały przekłamania w raportowaniu przez powoda jednego z trzydziestu parametrów, którego sam pozwany oceniał jako nieistotny i nie wpływający ani na ocenę jakości pracy pracownika, ani na jego wynagrodzenie za pracę. Obowiązek sprawozdawczy nie miał charakteru podstawowego w pracy powoda, którego istotą była efektywna sprzedaż produktów i usług w dziedzinie fotowoltaiki. Nie udowodniono też, by stwierdzone przez pozwanego nieścisłości podyktowane było działaniem umyślnym powoda lub wynikały z jego rażącego niedbalstwa.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 zdanie 1 k.p.c. Zważywszy, że spośród dwóch rozpoznawanych łącznie powództw o takiej samej wartości przedmiotu sporu, jedno zostało uwzględnione w całości (za wyjątkiem części roszczenia akcesoryjnego), a drugie w całości oddalone, zaś koszty procesu obu stron były jednakowe, Sąd zniósł je wzajemnie między stronami.

Natomiast postanowieniem z dnia 3.02.2022 r. Sąd Rejonowy orzekł co do kosztów sądowych w przedmiotowej sprawie obciążając i nakazując pobrać od pozwanego P. L. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi kwotę 750 zł tytułem kosztów sądowych, których powód nie miał obowiązku uiścić.

Apelację od wyżej opisanego wyroku w części dotyczącej pkt 1, pkt 2 i pkt 4 wyroku, tj. w części:

1) oddalającej wniosek pozwanego o odrzucenie pozwu,

2) zasądzającej od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11.991,63 zł (słownie: jedenaście tysięcy dziewięćset dziewięćdziesiąt jeden złotych i sześćdziesiąt trzy grosze) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie naliczanymi od kwot:

a) 2.800,00 zł (słownie: dwa tysiące osiemset złotych 00/100) od dnia 11 sierpnia 2021 r. do dnia zapłaty

b) 9.191,63 zł (słownie: dziewięć tysięcy sto dziewięćdziesiąt jeden złotych i sześćdziesiąt trzy grosze) od dnia 4 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty,

4) znoszącej koszty procesu wzajemnie pomiędzy stronami,

ponadto, zażalenie na postanowienie Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 lutego 2022 r., sygn. akt X P 541/21 w całości wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) nieważność na podstawie art. 379 pkt 3 Kodeksu postępowania cywilnego z uwagi na rozpatrzenie w sprawie dwóch pozwów, mimo, że zostały one wniesione w tej samej sprawie i drugi z nich podlegał odrzuceniu na podstawie art. 199 § 1 pkt 2 Kodeksu postępowania cywilnego.

Z ostrożności procesowej, w przypadku nieuznania zarzutu nieważności, zaskarżonemu wyrokowi zarzucam:

1) naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez bezzasadną odmowę przyznania mocy dowodowej przedłożonym przez Pozwanego dokumentom oraz poprzez uznanie dowodu z przesłuchania Powoda za wiarygodny, natomiast dowodu z przesłuchania Pozwanego za niewiarygodny, w części, w której Pozwany wskazywał, że rozwiązanie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2020 r. nastąpiło poprzez oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z dnia 2 lipca 2021 r. (doręczone Powodowi z dniem 10 lipca 2021 r.);

b) art. 299 i 303 Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie ze złożonym w trakcie rozprawy zastrzeżeniem (01:15:30 nagrania) poprzez zadawanie przez Sąd pytań powodowi w sposób, który zmienił pierwotny tok wyjaśnień powoda i zniekształcił treść wyjaśnień, co doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego w sprawie;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 65 § 1 Kodeksu cywilnego poprzez błędne uznanie, iż wiadomość mailowa Pozwanego z dnia 28 czerwca 2021 r. stanowiła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej z Powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika mimo, iż zgodnie z przedstawionymi dowodami ustalono, że wołá powoda wysłany mail nie miał na celu jeszcze rozwiązania umowy o pracę, a jedynie był „zaproszeniem na rozmowę”,

b) art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez błędne uznanie, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z dnia 2 lipca 2021 r. nie została wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy,

c) art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy poprzez błędne uznanie, iż Pozwany nie był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po dacie 28 czerwca 2021 roku,

d) art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 Kodeksu pracy poprzez uznanie, iż działanie Powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

3) z ostrożności procesowej, w razie nieuznania zarzutu naruszenia art. 65 § 1 Kodeksu cywilnego oraz 30 § 4 Kodeksu pracy zaskarżonemu wyrokowi zarzucam nieprawidłowe ustalenie stanu faktycznego poprzez błędne uznanie, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z dnia 2 lipca 2021 r. nie została wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy oraz poprzez błędne uznanie, iż wiadomość mailowa Pozwanego z dnia 28 czerwca

2021 r. stanowiła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej z Powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika, mimo, że przedstawione dowody dają podstawę do ustalenia, że mail dnia 28 czerwca 2021 roku oświadczenia takiego nie stanowiła.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o:

1) stwierdzenie nieważności postępowania i odrzucenie drugiego pozwu oraz oddalenie w całości powództwa niepodlegającego odrzuceniu oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za pierwszą instancję oraz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa przez radcę prawnego,

ewentualnie wniósł o:

2) zmianę wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 stycznia 2022 r., sygn. akt X P 541/21 w zaskarżonej części i oddalenie tego powództwa w całości oraz zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego kosztów postępowania za pierwszą instancję oraz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa przez radcę prawnego,

3) ewentualnie w razie uznania przez Sąd Okręgowy, że doszło do nierozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy albo że wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, wnoszę o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego, przy czym w tym zakresie Pozwany również wnosi o zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego kosztów postępowania za pierwszą instancję oraz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa przez radcę prawnego,

Jednocześnie skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego postanowienia Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 lutego 2022 r., sygn. akt X P 541/21 w całości.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej nadto zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od pozwanego na rzecz powoda w wysokości według norm przepisanych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi za czas od dnia uprawomocnienia się postanowienia Sądu II instancji w przedmiocie kosztów postępowania do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Zarówno apelacja jak i zażalenie nie zasługują na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenia, znajdujące uzasadnienie w całości kształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa.

Nieuzasadnionym jest apelacyjny zarzut nieważności postępowania.

Zgodnie z art. 379 pkt 3 Kodeksu postępowania cywilnego jeżeli o to samo roszczenie między tymi samymi stronami toczy się sprawa wcześniej wszczęta albo jeżeli sprawa taka została już prawomocnie osądzona;

O tożsamości przedmiotowej może być mowa, gdy strona występuje z żądaniem, które zostało już uprzednio ocenione przez sąd na tej samej podstawie sporu, kształtowanej okolicznościami ustalonymi m.in. po przywołaniu przez powoda podstawy faktycznej żądania, twierdzeń wspierających zarzuty pozwanego itd. / (...) 140/21 - postanowienie SN - Izba Cywilna z dnia 09-12-2021/

W myśl art. 199 § 1 pkt. 2 kpc. Sąd odrzuci pozew jeżeli o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami sprawa jest w toku albo została już prawomocnie osądzona.

Przedmiotowe granice zawisłości sporu z art. 199 § 1 pkt 2 KPC wyznaczają – żądanie udzielenia ochrony prawnej w sposób i w zakresie wskazanym w pozwie oraz podstawa faktyczna żądania (wyr. SN z 24.3.2011 r., I CSK 451/10, L.). Tożsamość roszczeń zachodzi, kiedy sąd ma w obu sprawach orzec o tym samym, dysponując tymi samymi faktami, które mają spowodować ocenę tego samego żądania i kiedy rozstrzygnięcie jednej ze spraw oznacza rozstrzygnięcie także drugiej (post. SN z: 1.6.2011 r., II CSK 427/10, L.; 24.10.2012 r., I CSK 100/11, niepubl.). O tym zaś, czy chodzi o tę samą lub inną podstawę faktyczną, a więc o ten sam lub odmienny stan faktyczny sprawy, nie rozstrzygają konkretne twierdzenia strony powodowej lub brak takich twierdzeń, lecz istnienie lub nieistnienie przed zamknięciem rozprawy okoliczności faktycznych, tj. zdarzeń lub stanów składających się na stan faktyczny, z którym norma prawna rozstrzygająca o słuszności żądania wiąże dochodzone skutki prawne. / postanowienie SN - Izba Cywilna z dnia 21-11-2013 III CSK 43/13, postanowienie SA Szczecin z dnia 11-02-2015 I ACz 1136/14/. O tożsamości przedmiotu rozstrzygnięcia można mówić nie tylko wtedy, gdy w obu sprawach żądania były identyczne, ale także wtedy, gdy chodzi o żądania sformułowane inaczej, ale oparte na tej samej podstawie faktycznej i zmierzające do tego samego celu. /wyrok SA Łódź z dnia 30-09-2014 III APa 17/14/. Tożsamość przedmiotu uprzedniego orzeczenia oraz kolejnego powództwa, wykluczająca możliwość jego merytorycznej oceny i uzasadniająca odrzucenie pozwu, zachodzi w przypadku jednakowej podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia oraz ponownego żądania powoda, przy czym przesłanki te muszą wystąpić kumulatywnie (post. SN z 14.3.2014 r., III CSK 124/13, L.). Przedmiotowe granice zawisłości sporu wyznaczają żądanie udzielenia ochrony prawnej w sposób i w zakresie wskazanym w pozwie oraz podstawa faktyczna żądania. Ocena identyczności podstaw sporu powinna być więc oparta na okolicznościach faktycznych poddawanych pod osąd sądu przez stronę powodową w obu porównywanych postępowaniach. / postanowienie SA Szczecin z dnia 19-05-2014 I ACz 161/14/ Tożsamość roszczenia nie zachodzi przy zmianie okoliczności faktycznych. /II UK 144/07 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 06-03-2008/

W ocenie Sądu Okręgowego wbrew twierdzeniom zawartym w apelacji brak jakichkolwiek podstaw do uznania, iż żądanie powoda dotyczące zasądzenia odszkodowania w związku z nieuprawnionym rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie oświadczenia pracodawcy z dnia 28 czerwca 2021 r. i od oświadczenia z dnia 2 lipca 2021 r. jest tożsame, zachodziła zatem podstawa od odrzucenia pozwu wniesionego później.

Słuszną jest ocena Sądu I instancji, iż wnioski przeciwne wynikają z okoliczności faktycznych poddawanych pod osąd sądu w obu porównywanych postępowaniach. Zaznaczyć należy, iż w obu sprawach powód wywodził swe roszczenia wywodząc je z różnych zdarzeń mających prowadzić do rozwiązania stosunku pracy powoda bez wypowiedzenia tj. kolejno dwóch oświadczeń pracodawcy w tym przedmiocie. Skarżący w sposób nieuprawniony nie zauważa, że choć powód zgłosił dwa jednakowe roszczenia o zasądzenie odszkodowania w związku z nieuprawnionym rozwiązaniem jego stosunku pracy z tym samym pracodawcą to jednak źródłem tych żądań były dwa różne zachowania pozwanego. Każde z nich miało inny charakter, strukturę, zostało złożone w innych okolicznościach choć w odniesieniu do tych samych zdarzeń które miały je rzekomo uzasadniać. Niemniej jednak powyższe nie zmienia faktu iż wystąpiła zmiana okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia. Tym samym w ocenie Sądu uzasadnioną jest konstatacja Sądu I instancji, iż na gruncie rozpatrywanego przypadku składając dwa odrębne pozwy w związku dwoma odmiennymi wydarzeniami powód dochodzi roszczeń odszkodowania z tytułu nieuprawnionego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na innej podstawie faktycznej i w innej sytuacji prawnej. Wskazane zarzuty nie mogą więc przynieść spodziewanych przez stronę skutków instancyjnych.

Nieuprawnionymi są też zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa procesowego poprzez brak przyznania mocy dowodowej przedłożonym przez pozwanego dokumentom oraz uznanie dowodu z przesłuchania powoda za wiarygodny w części, w której pozwany wskazywał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przez oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z dnia 2 lipca 2021 r., nadto wskazujące na nieprawidłowości w zakresie przesłuchania powoda, które ocenie pozwanego miały doprowadzić do błędnego ustalenia stanu faktycznego.

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 wążąc 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. 327¹ 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. Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i doszedł do trafnego wniosku, iż oświadczenie pozwanego z dnia 28 czerwca 2021 r. przesłane powodowi mailem było podstawą rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zarzuty skarżącego w tym przedmiocie sprowadzają się zaś w zasadzie 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. W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla pozwanego korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez stronę pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości dokonanego zwolnienia.

Mając na uwadze wskazane zarzuty apelacji wskazać również należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty lub inne dowody wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugiem świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającemu zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Jak już podnoszono, Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie twierdzeń pozwanego co do okoliczności rozwiązania stosunku pracy z powodem nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne twierdzenia strony powodowej w odniesieniu także do innych dowodów zgromadzonych w sprawie w tym zeznań świadków. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżący natomiast, podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd nie dopatrył się także żadnych uchybień w charakterze przesłuchania powoda. Sąd szczegółowo przeanalizował i odsłuchał protokół z rozprawy i nie znalazł nic co potwierdzałoby sugestie pozwanej co do przesłuchania powoda w sposób nieodpowiedni, sugerujący treść wyjaśnień, lub wypaczających ich treść. Odnosząc się do powyższego wskazać należy iż dowód z przesłuchania stron jest jednym ze środków dowodowych wymienionych w KPC. Sposób jego przeprowadzenia regulują art. 299–304 KPC. W zakresie nieuregulowanym w tych przepisach do przesłuchania stron i składania przyrzeczenia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące świadków, z wyjątkiem przepisów o środkach przymusu (art. 304 in fine KPC). Sąd, wszechstronnie rozważając materiał dowodowy, powinien przeanalizować wszystkie okoliczności związane z przesłuchaniem, a przede wszystkim przebieg zeznań, treść zeznań, sposób zeznawania oraz uwzględnić motywację strony związaną z chęcią wygrania procesu. Istotna jest ocena zachowania się strony podczas przesłuchania, sposobu wypowiedzania się, zakresu przedstawionych faktów i ich zgodności z twierdzeniami złożonymi w czasie informacyjnego przesłuchania. Sąd przez zadawanie pytań stronom dąży do tego, aby strony przytoczyły lub uzupełniły twierdzenia lub dowody na ich poparcie oraz udzieliły wyjaśnień koniecznych do zgodnego z prawdą ustalenia podstawy faktycznej dochodzonych przez nie praw lub roszczeń. W ten sam sposób sąd dąży do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, które są sporne. Na gruncie rozpoznawanej sprawy sąd nie dopatrył się żadnych uchybień w tym przedmiocie zadawanie pytań uszczegóławiających okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia nie jest sugerowaniem odpowiedzi czy dążeniem do wypaczenia sensu zeznań. Brak więc podstaw do uznania, iż zachowanie Sądu I instancji jakkolwiek wpłynęło na wydźwięk zeznań ich charakter a co za tym idzie na wynik rozstrzygnięcia. Ustalenia Sądu I instancji co do charakteru oświadczenia pozwanego z dnia 28 czerwca 2021 r. uznać należy zatem za prawidłowe.

Akceptacja wszystkich wskazanych powyżej okoliczności de facto czyni nieuzasadnionymi apelacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Wbrew zapatrywaniom apelacji nie sposób dojść do przekonania, iż Sąd z naruszeniem art. 65 § 1 kc błędnie ustalił że wiadomość mailowa pozwanego z dnia 28 czerwca 2021 stanowiła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika mimo, iż co sugeruje apelujący wysłany mail nie miał na celu jeszcze rozwiązania umowy o pracę a jedynie był zaproszeniem na rozmowę.

W ocenie Sadu Okręgowego twierdzenia apelacji do rozpoczęcia za pośrednictwem spornego maila wyłącznie wewnętrznej procedury prowadzącej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i w konsekwencji błędnego zastosowania art. 65 § 1 kc stanowią co już podnoszono wyłącznie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji.

Zgodnie z art. 65 § 1 kc oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu /§ 2 art. 65 kc/.

We współczesnej nauce polskiej oraz najnowszym orzecznictwie (zob. zwłaszcza uchw. SN(7) z dnia 29 czerwca 1995 roku, III CZP 66/95, OSN 1995, Nr 12, poz. 168; wyr. SN z dnia 29 stycznia 2002 roku, V CKN 679/00, niepubl.) art. 65 kc rozumie się zgodnie z założeniami tzw. kombinowanej metody wykładni oświadczeń woli, zmierzającej do uwzględnienia w odpowiednim zakresie zarówno rzeczywistej woli podmiotu składającego oświadczenie woli, jak i wzbudzonego przez to oświadczenie zaufania innych osób. W dwóch przypadkach do konfliktu pomiędzy dążeniem do urzeczywistnienia rzeczywistej woli osoby składającej oświadczenie a potrzebą ochrony zaufania innych osób w ogóle nie dochodzi. M.in. konflikt ten nie zachodzi wówczas, gdy odbiorca oświadczenia wie, jakie znaczenie nadawała mu osoba składająca oświadczenie. Wówczas wykładnia oświadczenia woli polega na nadaniu mu takiego sensu, jaki nadał mu składający oświadczenie, a trafnie rozpoznał jego adresat. Tę dyrektywę wyraża art. 65 § 2 kc (nakaz badania „zgodnego zamiaru stron”), który w doktrynie i orzecznictwie jest interpretowany rozszerzająco i odnoszony do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (nie tylko stanowiących składniki umów). W tym sensie można mówić, iż organ stosujący prawo jest związany zgodną wykładnią oświadczeń woli dokonaną przez strony (wyr. SN z dnia 22 lutego 2002 roku, V CKN 931/00, niepubl.). Stwierdzono jednak, że wykładnia uwzględniająca zgodny zamiar stron i cel umowy nie może prowadzić do wniosków nonsensownych. Nie ma przy

tym zastosowania zasada *clara non sunt interpretanda* rozumiana w ten sposób, że nie dokonuje się wykładni oświadczeń woli (zwykle wyrażonych w postaci językowej), jeżeli ich sens ustalony według powszechnie przyjętych reguł interpretacyjnych jest jasny. Wykładni podlega każde oświadczenie woli i nie jest wykluczone (w świetle art. 65 § 2 kc) ustalenie innego znaczenia niż to, które wynikałoby z powszechnych reguł znaczeniowych, jeżeli to inne znaczenie było oświadczeniu nadawane przez obie strony. Konieczność rozstrzygnięcia konfliktu interesów oświadczającego i adresata oświadczenia pojawia się wówczas, gdy adresat oświadczenia woli rozumie je inaczej niż osoba, która je złożyła. Artykuł 65 § 1 kc nakazuje uwzględniać przy wykładni oświadczenia woli okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Prowadzi to do wniosku, że za miarodajny dla prawa sens zachowania należy przyjąć sens, na który powołał się jego odbiorca, jeżeli pokrywa się on z sensem ustalonym przy użyciu powszechnie obowiązujących reguł znaczeniowych, co znaczy, że każdy uczestnik obrotu znajdujący się w tych okolicznościach zewnętrznych i dysponujący tą wiedzą o elementach procesu komunikacji (oświadczeniu i jego kontekście) przyjąłby taki sam sens tego oświadczenia (zob. wyr. SN z dnia 19 września 2007 roku, II CSK 189/07, niepubl.). Dla ustalenia, jak strony rzeczywiście pojmowały oświadczenie woli w chwili jego złożenia może mieć znaczenie także ich postępowanie po złożeniu oświadczenia. Gdyby się okazało, że nie da się stwierdzić, jak strony rozumiały sporne oświadczenie, Sąd powinien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego na założeniu, że zastosowanie reguł z art. 65 § 1 kc nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je określając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (wyr. SN z dnia 20 stycznia 2011 roku, I CSK 193/10, Lex nr: 784895 KIO 1335/21 - wyrok (...) z dnia 04-06-2021).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy podnieść należy, iż wbrew twierdzeniom apelanta zgromadzony w sprawie materia dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że mail z 28 czerwca 2021 r. nie stanowił oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie natychmiastowym.

Co słusznie podnosił już Sąd I instancji wskazuje na to bezpośrednio jego treść jak i okoliczności towarzyszące jego złożeniu. Bezwzględnie z wypowiedzi „z dniem dzisiejszym wypowiadam umowę, zdaj cały swój sprzęt” nie można wyprowadzić wniosku o wdrożeniu jakiegokolwiek procedury mającej na celu rozwiązanie stosunku pracy. Istnienia takiej procedury pozwany z resztą nie wykazał. Złożenie tego oświadczenia poprzedzała rozmowa telefoniczna z powodem, która jednoznacznie wskazywała na chęć zakończenia przez pozwanego współpracy. Świadek M. G. jednoznacznie zeznał, iż pracodawca dzień po wysłaniu maila poinformował go, że powód już w firmie nie pracuje. Także powód zinterpretował treść tego oświadczenia jako zwolnienie z pracy. Pozwany po złożeniu tego oświadczenia i jeszcze przed złożeniem oświadczenia z dnia 2 lipca 2021 r. wypowiedział najem lokalu, w którym powód na terenie Ł. świadczył pracę zamykając ten oddział. Powyższe karze przyjąć, iż celem wysłania maila nie była chęć rozpoczęcia jakiegokolwiek procedury celem zwolnienia powoda lecz zakończenie stosunku pracy w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia. Ustalenia Sądu Rejonowego w tym przedmiocie i zastosowanie art. 65 § 1 kc nie budzi zatem żadnych zastrzeżeń.

Przy tym bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje treść sporządzonego przez pracodawcę świadectwa pracy ani fakt złożenia kolejnego oświadczenia w tym przedmiocie datowanego na 2 lipca 2021 r. W kontekście podanych wyżej okoliczności powyższe nie udowadnia bowiem w żaden sposób twierdzeń pozwanego a co najwyżej wskazuje na to iż pozwany prawdopodobnie chciał konwalidować swoją czynność sporządzając kolejne oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy i powiązane z nim dokumenty.

Całkowicie chybione są też zarzuty skarżącego dotyczące naruszenia art. 30 § 4 kp poprzez uznanie, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z dnia 2 lipca 2021 nie została wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy, art. 52 § 1 pkt 1 KP przez błędne uznanie iż pozwany nie był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę po dacie 28 czerwca 2021 r. i art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 kp przez uznanie, iż działanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podkreślić należy, że wobec stwierdzenia prawidłowości ustaleń Sądu I instancji co do tego, iż do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło w istocie w dniu 28 czerwca 2021 r. argumentacja skarżącego w tym zakresie nie ma racji bytu.

Zbędnym jest rozważanie czy oświadczenie pozwanego z dnia 2 lipca 2021 r. było popranie formalnie – co do przesłanek warunkujących złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia i uzasadnione merytorycznie w zakresie ujawnionych w nim przyczyn stanu rzeczy. Skoro bowiem – co również celnie podkreślił Sąd Rejonowy -przedmiotowe oświadczenie pozwanej spółki zostało złożone powodowi po dniu 28 czerwca 2021 roku, kiedy stosunek pracy łączący strony ustał wskutek oświadczenia pracodawcy zawartego w treści wiadomości e-mail skierowanej do powoda, było ono prawnie nieskuteczne. Zostało ono złożone w czasie, kiedy A. A. (1) nie był już pracownikiem P. L. a zatem wobec nieistnienia stosunku pracy w tym czasie, żadna ze stron nie była już uprawniona do dokonywania jednostronnych czynności prawnych rzutujących na datę i tryb jego ustania.

Znamiennym jest, iż każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa. / Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r. II PK 56/08/ Rozwiązanie stosunku pracy - nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione - nie jest nieważne z mocy prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239, wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393). Pozwany zatem w żaden sposób nie może powoływać się na bezskuteczność oświadczenia z dnia 28 czerwca 2021 r.

Ponadto nawet gdyby dojść do przekonania co sugeruje apelujący iż złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem było w świetle przesłanek art. 52 kp merytorycznie uzasadnione – powód miałby rzekomo ciężko naruszyć podstawowe obowiązki pracownicze polegające na „celowym oszukiwaniu pracodawcy co do czasu przepracowanego – wykazywanie w raportach niezgodnych z prawdą godzin pracy” to i tak powyższe nie mogłoby prowadzić do zmiany zaskarżonego orzeczenia. Truizmem jest bowiem stwierdzenie, iż naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę przy zastosowaniu trybu natychmiastowego (art. 56 kp) może polegać nie tylko na niedopełnieniu przesłanek merytorycznych lecz także formalnych w szczególności na: niezachowaniu formy pisemnej oświadczenia woli pracodawcy (art. 30 § 3 KP); niepodaniu rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP); rozwiązanie umowy o pracę w trakcie okresów ochronnych z art. 53 § 1 i 2 KP; rozwiązanie umowy o pracę po upływie miesiąca od momentu uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie z winy pracownika (art. 52 § 2 KP); niezachowaniu wymogu konsultacji związkowej (brak opinii lub zgody organizacji związkowej). Przy czym już samo naruszenie wymogów formalnych usprawiedliwia przyznanie roszczeń o których mowa w art. 56 kp. Na gruncie rozpoznawanej sprawy oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia wobec niedochowania prawem przewidzianej formy pisemnej bez podania przyczyny uzasadniającej ten stan rzeczy nie mogło zostać zalegalizowane.

Przy tym co z całą mocą należy podkreślić w apelacji także prawidłowość ustaleń sądu I instancji w zakresie niekonkretności przyczyny wskazanej przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 2 lipca 2021 r. bez dookreślenia daty czy choćby okresu, w którym powód miałby wprowadzać pracodawcę w błąd co do czasu swej pracy, nie została skutecznie podważona. Pozwany nie przedstawił też argumentacji pozwalającej na stwierdzenie że zaprezentowana w zaskarżonym wyroku ocena co do tego, iż wpisywanie w raportach dziennych danych dotyczące czasu przeznaczonego na kontakt z klientem innych, niż wynikały z definicji czasu handlowego obowiązującej u pozwanego nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków powoda jako pracownika. Pozwany w procesie sam twierdził, że raportowanie w tym przedmiocie miało charakter drugorzędny wobec innych obowiązków i nie wpływało na wynagrodzenie pracownika. Argumentacja zwarta w apelacji w zakresie słuszności i zasadności rozwiązania stosunku pracy z powodem w trybie natychmiastowym w żaden sposób tego ustalenia nie obala. Zatem i w tym zakresie stanowisko apelacji było nieuzasadnione.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie trafnie wywiódł, iż zwolnienie dyscyplinarne powoda było niezgodne z przepisami o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia.

Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

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

O kosztach 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 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

Co do poprawności zaskarżonego postanowienia z dnia 3 lutego 2022 r. podnieść natomiast należy iż obciążenie pozwanego obowiązkiem uiszczenia kosztów sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda nastąpiło na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.) i było konsekwencją zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia. Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. /I PZP 1/07 - uchwała SN - Izba Pracy z dnia 05-03-2007/ Wobec częściowego uwzględnienia roszczeń powoda w zakresie jednego z dwóch wniesionych przez niego pozwów brak było podstaw do zmiany orzeczenia w tym przedmiocie.

Z tych też względów na podstawie zgodnie z art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 3 k.p.c. oddalił zażalenie skarżącej jako pozbawione uzasadnionych podstaw.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego – PI.

19 VII 2022 roku.