

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 16.08.2022 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy X P 245/20 z powództwa M. L. (1) przeciwko M. P. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odprawę pieniężną, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zasądził od pozwanej M. P. na rzecz powódki M. L. (1) 7 800 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz orzekł o nieobciążeniu powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu.

Przedmiotowe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących okolicznościach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powódka - M. L. (1) (uprzednio B.) była zatrudniona u pozwanej M. P. od 18 marca 2015 r., początkowo na umowę o pracę na okres próbny, a następnie na czas określony do 31 grudnia 2020 r. (umowa o pracę z 18 czerwca 2015r.). Powódka pracowała na stanowisku pakowacza. Początkowo był to wymiar 1/2 etatu, a od 1 września 2015r. był to wymiar pełnego etatu.

Powódka od 8 listopada 2018 r. do 6 listopada 2019 r. przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim.

Wynagrodzenie powódki od 1 stycznia 2020 r. wynosiło 2 600 zł brutto.

Powódka w dniu 19 lutego 2020 r. złożyła pisemny wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 21 lutego 2020 r. za porozumieniem stron. Wniosek ten przyjęła E. K. (1), zajmująca się w przedsiębiorstwie pozwanej sprawami kadrowym. Razem z powódką analogiczne wnioski złożyła A. B. (1) i M. K. (1). W związku ze złożonym wnioskiem m.in. powódka chciała się spotkać z pozwaną, co było możliwe dopiero w dniu 21 lutego 2020 r.

W dniu 21 lutego 2022 r. odbyło się spotkanie pozwanej ze swoimi pracownikami, w tym m.in. z powódką. W efekcie rozmowy, na prośbę pozwanej, m.in. powódka zdecydowała się kontynuować pracę na rzecz pozwanej. Wszystkie pracownice postanowiły zostać w zakładzie pracy pozwanej.

Pozwana nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21 lutego 2020 r.

Nastąpiło ustne oświadczenie woli powódki, w którym cofnęła ona swój wniosek o rozwiązanie z pozwaną umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21 lutego 2020 r.

Od 21 do 26 lutego 2020 r. m.in. powódka wykonywała na rzecz pozwanej pracę na takich samych zasadach i warunkach jak wcześniej. Nie została zawarta między powódką a pozwaną żadna dodatkowa umowa obejmująca pracę świadczoną w tym okresie.

W dniu 26 lutego 2020 r., po zakończeniu pakowania asortymentu dla sieci L. powódka, A. B. (1) i M. K. (1) rozmawiały z E. K. (1) na temat swojej dalszej pracy na rzecz pozwanej i dowiedziały się od niej, że pozwana „podtrzymuje ich wypowiedzenia” i że stosunek pracy ustał z dniem 21 lutego 2020 r.

W toku rozmowy pracownic, w tym powódki, z pozwaną oświadczyła ona swoim pracownikom, że jest wolnym człowiekiem i może zmienić zdanie. Oświadczyła, iż zgodziła się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem we wniosku wskazanym.

Po rozmowie z pozwaną pracownice, w tym m.in. powódka, udała się do gabinetu E. K. (1). W trakcie pobytu w tym gabinecie miała miejsce rozmowa E. K. (1) z pozwaną, która to nakazała M. L., A. B. (1) i M. K. (1) natychmiastowe opuszczenie terenu zakładu pracy.

W/w pracownice opuściły zakład pracy pozwanej. Kolejnego dnia nie przyszły już do pracy uważając, że zostały zwolnione. Nie były też wzywane do pracy przez pracodawcę – pozwaną. Powódka po 26 lutego 2020 r. nie pojawiła się już w zakładzie pracy pozwanej.

Nie nastąpiła likwidacja miejsca pracy powódki. W zakładzie pracy pozwanej jest praktycznie cały czas w przybliżeniu stała liczba pracowników pakowni. Drobne fluktuacje w tym zakresie występują w związku ze zmianami kadrowymi, lecz nie stanowią o likwidacji etatu.

Powódka, w zakresie wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2020 r. jest całkowicie rozliczona z pozwaną.

W zakładzie pracy pozwanej nie odbywała się praca w godzinach nadliczbowych. Było przyjęte, że od momentu „odbicia się kartą” przy wejściu do zakładu pracy każdy pracownik miał 15 minut nie wliczane do czasu pracy na dotarcie do stanowiska pracy i przebranie się. Analogiczny czas obowiązywał przy opuszczaniu zakładu pracy.

Powódka nigdy w czasie pracy u pozwanej nie zgłaszała, że pracuje w godzinach nadliczbowych. Na pracę w godzinach nadliczbowych zgodę musiała wyrazić pozwana jako pracodawca.

Powódka w czasie pracy u pozwanej nie pracowała w godzinach nadliczbowych w okresie i zakresie określonym w pozwie.

Powódka za zgodą pozwanej w niektórych okresach rozpoczynała pracę wcześniej niż inni pracownicy (z uwagi na konieczność odebrania dziecka z przedszkola), jednakże pracowała w tym samym wymiarze czasu pracy – 8 godzin dziennie.

W zakładzie pracy pozwanej wynagrodzenie za pracę wypłacane jest co do zasady w formie przelewu na konto pracownika. W zakładzie tym jest również kasa, która wypłaca w gotówce wynagrodzenia za pracę pracownikom nie posiadającym rachunku bankowego.

Powódka, poza okresem od 21 do 26 lutego 2020 r. nie otrzymywała od pozwanej wynagrodzenia w gotówce, gdyż było ono jej wypłacane przelewem na rachunek bankowy.

Sąd Rejonowy odtworzył okoliczności faktyczne na podstawie powołanych dowodów, dając wiarę zeznaniom świadków w zakresie ujętym w stanie faktycznym.

Zdaniem Sądu I instancji niewiarygodne są zeznania powódki w zakresie, w jakim wskazywała, że wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych oraz że pracowała w systemie akordowym, gdyż nie znajduje to potwierdzenia w innych dowodach. Potwierdzeniem depozycji powódki były wyłącznie zeznania A. B. (1), która jest w analogicznej sytuacji konfliktowej z pozwaną i również toczy się z jej udziałem przed tym Sądem postępowanie procesowe. Mając na uwadze, że świadek ten ma interes w potwierdzaniu okoliczności przedstawionych przez powódkę, sąd meriti nie dał wiary jej zeznaniom. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na ww. okoliczności, a także, że kategorycznie zeznawała wyłącznie co do faktu pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd I instancji uznał, że jej zeznania co do czasu kiedy tak miała pracować i wymiaru takiej pracy są niezwykle mgliste i niekonkretne, dlatego nie są wiarygodne. Tak samo sąd meriti zeznania powódki co do wysokości otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, wskazując, że są to jedynie gołosłowne twierdzenia, co do których powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność, iż faktycznie zarabiała więcej niż wynika z umowy o pracę. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka przez cały proces była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem nie sposób przyjąć, by nie wiedziała jak przywoływać dowody. Sąd meriti zaznaczył, że nie są konieczne dowody z tzw. pierwszej ręki, ale możliwe są również dowody „ze słyszenia” oraz dowody uprawdopodobniające jakąś okoliczność. Wobec ich całkowitego braku w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę sąd a quo uznał twierdzenia powódki za niewiarygodne.

Według Sądu Rejonowego niewiarygodne są zeznania pozwanej i świadka E. K. (1) w zakresie w jakim wynikało z nich, że w okresie od 21 do 26 lutego 2020 r. powódka wykonywała pracę w oparciu o umowę zlecenia, ponieważ przeczą

temu pozostałe okoliczności sprawy, w tym fakt, że praca była wykonywana dokładnie na takich samych warunkach i zasadach co poprzednio. Sąd meriti uwzględnił, że przed tut. Sądem w sprawie X U 546/20 prawomocnie stwierdzono, że w tym okresie stron nie łączyła umowa zlecenia.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że postanowieniem z 16.08.2022 r. (02:01:50) pominął wnioski pełnomocników stron o załączenie dokumentów, dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ds. rachunkowości oraz świadków M. C. (1), I. H. (1) i E. D. (1), ponieważ spowodowałyby to wyłącznie zbędne przedłużanie postępowania. Co do świadka M. C. (1) Sąd I instancji uznał, że jego zeznania na okoliczności ujęte w tezie dowodowej są zbyteczne, bowiem okoliczności sprawy pozwalają na jej prawidłowe rozstrzygnięcie bez tych zeznań. Co do świadków I. H. i E. D. Sąd Rejonowy uznał dowód za spóźniony, albowiem strona powodowa była wzywana do przedstawienia wszelkich twierdzeń i dowodów pod rygorem pominięcia znacznie wcześniej, a świadkowie ci zostali zgłoszeni dopiero w wyniku kolejnego precyzowania przez pełnomocnika powódki żądań pozwu. Co do opinii biegłego – Sąd I instancji uznał, że zbyteczne jest dopuszczanie dowodu z opinii biegłego w sytuacji, gdy pozostałe dowody przeczą twierdzeniu, które dopiero gdyby okazało się prawdziwe, uzasadniałoby rachunkowe wyliczenia dokonywane przez biegłego.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo zasługiwało jedynie na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji ustalił, biorąc pod uwagę obowiązujące przepisy Kodeksu Pracy dotyczące umów na czas określony i czasu ich trwania, że umowa o pracę powódki z pozwaną w 2020 r. była już umową o pracę na czas nieokreślony.

Następnie Sąd I instancji stwierdził, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że aby tak mogło się stać pozwana musiałaby wyrazić zgodę na wniosek powódki przed zaproponowaną datą rozwiązania stosunku pracy tj. dniem 21 lutego 2020 r. lub najpóźniej w tym dniu, co nie miało miejsca. Sąd meriti wskazał też, że pozwana prosiła powódkę, by nie odchodziła z pracy i w wyniku rozmowy ustalono, że powódka „nie będzie szukać pracy po S.”, natomiast powódka ustnie cofnęła swoje oświadczenie.

Według sądu meriti wyrażenie przez pozwaną zgody na wniosek powódki o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 21 lutego 2020 r. po tym dniu było prawnie bezskuteczne. Powódka na taką sytuację zgody nie wyrażała. Sąd a quo zaznaczył, że nie jest możliwe jednostronne działanie pracodawcy po zaproponowanej przez pracownika dacie. Sąd Rejonowy zaznaczył, że w takim wypadku wymagany był albo kolejny wniosek pracownika z nową datą (a taka sytuacja nie nastąpiła), albo zgodę pracodawcy należało interpretować jako jego oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy najwcześniej z datą złożenia tego oświadczenia, lecz w tym jednak wypadku koniecznym byłoby oświadczenie woli pracownika, że wniosek pracodawcy akceptuje (a taka sytuacja też nie miała miejsca).

Z uwagi na to, że pracodawca nie podejmował po 26 lutego 2020 r., kiedy to nakazał powódce opuścić zakład pracy, żadnych działań wzywających do stawienia się przez powódkę w pracy, czy też np. działań w trybie art. 52 k.p. w związku z niestawianiem się powódki w pracy po okresie niezdolności do pracy, Sąd Rejonowy przyjął, że pracodawca traktował swój nakaz opuszczenia miejsca pracy przez powódkę jako jej zwolnienie z pracy. Jednocześnie, wobec tego, że powódka nie wracała do pracy u strony pozwanej odzyskawszy do niej zdolność, sąd meriti przyjął, że i powódka traktowała nakaz opuszczenia zakładu pracy w dniu 26 lutego 2020 r. jako jej zwolnienie z pracy.

Sąd I instancji stwierdził, że oświadczenie pracodawcy z 26 lutego 2020 r. nie było wypowiedzeniem umowy o pracę, ponieważ świadczy o tym natychmiastowy skutek, nie określenie okresu wypowiedzenia, nie działanie przez pracodawcę w żaden sposób sugerujący istnienie okresu wypowiedzenia lub też zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

W konsekwencji Sąd Rejonowy przyjął, że 26 lutego 2020 r. pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie zachowując przy tym żadnych wymagań określonych przepisami Kodeksu pracy, zwłaszcza co do formy.

Sąd meriti jako podstawę prawną roszczenia wskazał art. 56 k.p., który stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że dla oceny zasadności roszczenia powódki konieczne było ustalenie, czy oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z obowiązującymi przepisami. Sąd meriti wskazał, że zgodnie z art. 30 § 1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się: 1) na mocy porozumienia stron; 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem); 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia); 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Sąd I instancji wyjaśnił też, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§ 4). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, akcentując, że dla właściwego zastosowania tego przepisu ważne jest odpowiednie rozumienie pojęcia winy, w którym rozróżnia się element obiektywny i subiektywny. Sąd meriti wyjaśnił, że element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Sąd Rejonowy wskazał, że aby możliwym było przypisanie pracownikowi winy musi zatem dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, które można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, a której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.

Sąd Rejonowy argumentował, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny, najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, w razie, gdy uzasadniają to szczególne okoliczności, które polegają na umyślnym działaniu pracownika lub jego rażącym niedbalstwie.

Sąd a quo wyjaśnił, że Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Sąd meriti podkreślił, że stanowi on dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o

pracę, z którego może on skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd a quo zaznaczył, że sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania pracownika.

Następnie Sąd meriti wyjaśnił, że określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Stosownie do brzmienia powołanego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że ocena, czy dane naruszenie obowiązku pracowniczego jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, intencje pracownika, pobudki jego działania.

Sąd I instancji wskazał, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można pracownikowi przypisać wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również, gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Sąd meriti podkreślił, że niemożliwe jest stworzenie katalogu zachowań, które należy kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zaznaczając, że każde zachowanie pracownika, które zostało przez pracodawcę zakwalifikowane w ten sposób musi być wnikliwie i szczegółowo zbadane przez Sąd pracy, gdyż to dopiero pozwoli ocenić, w całości ujawnionych okoliczności, czy w danym konkretnym przypadku wypełnione były przesłanki zastosowania art. 52 k.p.

Sąd Rejonowy powołał art. 100 §1 i §2 pkt. 4 i 6 k.p., wskazując, że w/w przepisy stanowią fragment regulacji określonej jako podstawowe obowiązki pracownika. Sąd meriti wyjaśnił, że niemożliwe jest dokładne i szczegółowe określenie wszystkich podstawowych obowiązków każdego pracownika, akcentując, że art. 100 k.p. stanowi pewne standardowe elementy obowiązujące pracownika w każdym stosunku pracy.

Sąd I instancji stwierdził, że w przedmiotowej sprawie pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie zachowując jakichkolwiek wymogów formalnych i merytorycznych w tym zakresie, stąd też zasadnym było zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania zgodnie z art. 56 k.p.

Sąd meriti powołał art. 58 k.p., który reguluje wysokość odszkodowania, stanowiąc, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

W efekcie Sąd Rejonowy przyznał powódce odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 7 800 zł, uwzględniając, że umowa o pracę powódki, która została przez pozwaną rozwiązana była umową o pracę na czas nieokreślony, a okres jej trwania uzasadniał przyznanie odszkodowania w w/w wysokości, natomiast w pozostałym zakresie sąd a quo powództwo oddalił.

Sąd Rejonowy podkreślił, że to powódka nie wykazała, że należna jest jej odprawa, mimo, że to ją w tym zakresie obciążał ciężar dowodu. Sąd I instancji stwierdził, że powódka została w zasadzie zwolniona z pracy bez powodu, zaznaczając, że takie zwolnienie nie jest uznawane za zwolnienie z przyczyn nie dotyczących pracownika, co jest ugruntowanym poglądem tak w doktrynie, jak i w orzecznictwie.

Sąd Rejonowy stwierdził też, że strona pozwana wykazała, iż nie doszło do likwidacji etatu powódki po jej zwolnieniu.

Według Sądu meriti strona powodowa nie wykazała, by istniały jakiegokolwiek inne okoliczności powodujące, że powódka została zwolniona z pracy z przyczyn od siebie niezależnych, co wskazywałoby na zasadność roszczenia o odprawę.

W rezultacie sąd a quo, oddalił roszczenie o zasądzenie na rzecz powódki odprawy pieniężnej jako nieudowodnione.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że powódka w swoich zeznaniach sama podawała, że co do wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2020 r. jest całkowicie rozliczona z pozwaną, uznając, że roszczenie o zasądzenie kwoty 800 zł tytułem niewypłaconego w całości wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2020 r. jest zatem bezzasadne.

W zakresie roszczenia o ustalenie, że wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 3 500 zł Sąd Rejonowy powództwo oddalił, gdyż nie zostało udowodnione przez powódkę. Sąd meriti podkreślił, że to powódkę, reprezentowaną w toku całego procesu przez profesjonalnego pełnomocnika, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., obciążała konieczność wykazania zasadności jej roszczeń. Sąd I instancji uznał, że powódka ciężarowi dowodu w tym zakresie nie sprostała, gdyż poza jej własnymi twierdzeniami brak jest jakiegokolwiek wiarygodnych dowodów, że wynagrodzenie za pracę powódki było inne niż wynikające z umowy o pracę. Sąd meriti zaznaczył, że powódka mogła przedstawić jakieś wiarygodne dowody chociażby pośrednio wskazujące na prawdziwość jej depozycji w tym zakresie, co nie nastąpiło, a co w połączeniu z jej lakonicznymi zeznaniami, skutkowało uznaniem, że tego roszczenia nie uwodniła.

Sąd Rejonowy przyjmując, że w dniu 26 lutego 2020 r. doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. uznał za bezzasadne roszczenia powódki o wypłatę wynagrodzenia za okres od 1 marca 2020 r. do 31 maja 2020 r. Sąd meriti wskazał, że nawet jeśli rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest wadliwe (tak jak w niniejszej sprawie), to i tak jest ono prawnie skuteczne, a w razie potwierdzenia tej wadliwości pracownikowi przysługuje odszkodowanie lub przywrócenie do pracy. Jednocześnie sąd meriti wyjaśnił, że tylko w wypadku tego drugiego roszczenia może być mowa o roszczeniu z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powódka natomiast nie wystąpiła z roszczeniem o przywrócenie do pracy, ale z roszczeniem odszkodowawczym, wobec czego sąd meriti nie uwzględnił w/w roszczenia.

Sąd Rejonowy ocenił także jako bezzasadne roszczenie powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, uznając, że nie zostało ono udowodnione przez powódkę, mimo, że to na niej spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie.

Według Sądu Rejonowego ze zgromadzonych dowodów wynika, że praca w godzinach nadliczbowych w zakładzie pracy pozwanej nie występowała. Sąd meriti zaznaczył, że powódka w czasie pracy na rzecz pozwanej nigdy nie podnosiła jakiegokolwiek roszczeń związanych z pracą w godzinach nadliczbowych, ani też nie wspominała o potrzebie wykonywania takiej pracy.

Sąd I instancji stwierdził, że w zakładzie pracy pozwanej czas pracy pracowników był ewidencjonowany poprzez odbijanie się każdego z pracowników swoją kartą przy wejściu i wyjściu z zakładu pracy, przy czym przy każdej z czynności obowiązywała zasada 15 minut niewliczanych do czasu pracy, a przeznaczonych na dotarcie do lub z miejsca pracy i przebranie się.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że na podstawie dokumentów dostarczonych przez stronę pozwaną ustalił, iż powódka nie pracowała w godzinach nadliczbowych. Według Sądu meriti aby mogło mieć to miejsce, powódka po odbiciu się kartą na wyjście z zakładu pracy musiałaby wrócić z powrotem na miejsce pracy i pracę świadczyć, a na to brak dowodów.

Sąd I instancji podkreślił też, że powódka nie była w stanie wskazać kiedy i w jakim wymiarze miała pracować w godzinach nadliczbowych, lecz operowała w tym zakresie jedynie ogólnikami. Sąd meriti zaznaczył, że nie przedstawiono jakichkolwiek chociażby prywatnych zapisków powódki co do pracy w godzinach nadliczbowych, które ewentualnie można byłoby później poddać weryfikacji poprzez zeznania świadków, ani też nie przedstawiono żadnych dowodów wskazujących np. o jakiej porze powódka wracała do domu.

Sąd Rejonowy uwzględnił z drugiej strony, czemu powódka nie zaprzeczyła, że miała ona uzgodnione z pracodawcą, że będzie przychodziła wcześniej do pracy, ale i wcześniej wychodziła po przepracowaniu 8 godzin, w związku z odbieraniem dziecka z przedszkola.

Uwzględniając wszystkie w/w okoliczności Sąd I instancji uznał, że powódka nie wykazała, że pracowała w godzinach nadliczbowych. Oprócz faktu, że powódka nie wskazała konkretnego wymiaru w jakim miała rzekomo pracować w godzinach nadliczbowych, sąd meriti podkreślił, że wszystkie twierdzenia powódki są jedynie przybliżone, uśrednione, brak w nich jakiegokolwiek precyzji, co uniemożliwia uwzględnienie tego roszczenia.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że nie orzekł o odsetkach od uwzględnionego roszczenia odszkodowawczego, ponieważ strona powodowa nie zgłosiła roszczenia o odsetki.

Mając na względzie, że powódka w pozwie dochodziła łącznie kwoty 18 300 zł (w jego pierwotnej wersji, która jest brana pod uwagę przy ustalaniu kosztów procesu) oraz ustalenia wysokości wynagrodzenia, a zasądzono na jej rzecz kwotę 7 800 zł, Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka w większości proces przegrała (w 58%), wobec czego to ją winien co do zasady obciążać obowiązek zwrotu kosztów stronie przeciwnej. Jednakże z uwagi na charakter dochodzonych roszczeń, stopień zawilości sprawy i niejasności stanu faktycznego oraz prawną interpretację ostatecznie ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji stwierdził, że niesprawiedliwym i sprzecznym z zasadami współzycia społecznego byłoby obciążanie powódki obowiązkiem zwrotu kosztów stronie przeciwnej i efekcie w oparciu o art. 102 k.p.c., nie obciążyć powódki obowiązkiem zwrotu tych kosztów.

Od przedmiotowego wyroku obie strony złożyły apelacje.

Pozwana, będąc reprezentowaną przez pełnomocnika w osobie radcy prawnego, **w złożonej apelacji**, którą uzupełniła pismem procesowym z 3.10.2022 r., zaskarżyła rzeczony wyrok w części, a mianowicie w zakresie punktów I oraz III wyroku, zarzucając naruszenie:

I. przepisów postępowania w stopniu mającym istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, a mianowicie:

1) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 52 § 1 k.p. i art. 56 § 1 i 2 k.p. poprzez:

A) dokonanie dowolnej i wadliwej oceny materiału dowodowego, niemającej oparcia w zebranych w sprawie materiale dowodowym i pozostającej w sprzeczności z nim, jak również z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i w konsekwencji błędne przyjęcie przez Sąd, że:

- cyt.: w dniu 26 lutego 2020 r. pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie zachowując przy tym żadnych wymagań określonych przepisami Kodeksu pracy, zwłaszcza co do formy. W związku z powyższym podstawę roszczenia stanowił art. 56 k.p. (...) oraz cyt.: W przedmiotowej sprawie pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie zachowując jakichkolwiek wymogów formalnych i merytorycznych w tym zakresie, stąd też oczywiście zasadnym było zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania stosownie do treści art. 56 k.p., podczas gdy pozwana nigdy nie rozwiązała z powódką stosunku pracy, ani za wypowiedzeniem, ani tym bardziej bez wypowiedzenia z winy powódki, ani nie

było to jej zamiarem, ani sama powódka nigdy nie twierdziła, żeby doszło do rozwiązania z nią umowy w trybie określonym art. 52 §1 k.p., ale przeciwnie w pozwie z dnia 16.03.2020 r. powódka żądając uznania wypowiedzenia za bezskuteczne bezzasadnie wskazuje, że pozwana w dniu 26.02.2020 r., zdaniem powódki, wypowiedziała jej umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika (pozew z dnia 16.03.2020 r.); próżno również szukać w zebranym w sprawie materiale dowodowym jakiegokolwiek dowodu wskazującego na to, że pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki; przeczy temu w szczególności dowód z dokumentu w postaci własnoręcznego podania powódki z 19.02.2020 r. o rozwiązanie za porozumieniem stron umowy o pracę z dniem 21.02.2020 r. zawierającego również pisemną zgodę pozwanej na wniosek powódki o rozwiązanie umowy o pracę (vide: odpowiedź na pozew, akta osobowe powódki), jak również zeznania powódki złożone na rozprawie w dniu 18.12.2020 r. (fragment zapisu: 00:45:59 - 00:48:59. 00:48:50 - 00:51:17, 00:51:17 - 00:53:00 - 00:56:58), zeznania pozwanej złożone na rozprawie w dniu 18.12.2020 r. (fragment zapisu: 01:56:52 - 01:58:51. 02:04:35 - 02:07:00. 00:02:56 - 02:29:50, 02:33:03 - 02:35:50) oraz 16.08.2022 r. (fragment zapisu: 02:49:28 - 02:51:31, 02:53:07 - 02:55:18), zeznania świadka E. K. (1) złożone na rozprawie w dniu 29.03.2022 r. (fragment zapisu: 01:57:33 - 01:58:47 - 02:00:02. 02:08:23 - 02:09:50 - 02:10:57 - 02:12:22 - 02:13:56. 02:15:16 - 02:17:50 - 02:18:54, 02:26:39 - 02:27:52, z których wynika m.in. cyt.: nie szykowałam żadnych dokumentów dla powódki dotyczących rozwiązania umowy o pracę (...).02.2020 r. (...). Nie wyrzuciłam nikogo z gabinetu (...) szefowa nie wypowiedziała umowy powódce. Pozwana podtrzymała decyzję co do tego, umowa ulega rozwiązaniu za porozumieniem stron z inicjatywy powódki. Nie pamiętam, kiedy zobaczyłam akcept, chyba od razu, tego samego dnia, zaniosiłam podania do szefowej. Szefowa podtrzymała swoją decyzję, że panie rozwiązały umowę o pracę z dniem 21.02.2020 r.) oraz zeznania świadka E. K. (1) w dniu 16.08.2022 r. (fragmenty zapisu 00:17:53 - 00:19:31. 00:24:11 - 00:25:54, z którego wynika m.in., że cyt.: Szefowa nigdy nie powiedziała powódce, że wypowiada powódce umowę o pracę. Nigdy nie powiedziała, że likwiduje stanowisko pracy powódki);

- cyt.: (...) pracodawca traktował swój nakaz opuszczenia miejsca pracy przez powódkę jako zwolnienie jej z pracy podczas gdy jak wynika z zeznań:

a) pozwanej złożonych na rozprawie w dniu 18.12.2020 r. pozwana nigdy nie wypowiedziała powódce umowy o pracę, ustnie ani pisemnie (rozprawa z 18.12.2020 r. fragment zapisu: 01:56:52 - 01:58:51), a cyt.: Po 26 lutym 2020 r. nie było chęci podjęcia pracy przez powódkę (...) Podczas rozmowy w dniu 21 lutego 2020 r. panie powiedziały mi, że mają pracę (fragment zapisu: 01:58:51 - 02:22:12), ponadto cyt.: Nieprawdą jest, że użyłam słowa, że wypowiadam powódce i jej koleżankom umowę o pracę (02:04:35 - 02:07:00), nadto na rozprawie w dniu 16.08.2022 r. pozwana potwierdziła, że nie wypowiedziała umowy o pracę z powódką (fragment zapisu: 02:49:28 - 02:51:31 - 02:53:07);

b) powódki złożonych na rozprawie w dniu 18.12.2020 r., to powódka i 2 dwie pozostałe pracownice uznały i zaproponowały kadrowej E. K. (1), żeby to pozwana wypowiedziała im umowę o pracę, gdyż chciały móc nie świadczyć pracy w okresie wypowiedzenia i otrzymać dodatkowo odprawę, jednak propozycja powódki i 2 innych pracownic nie została zaakceptowana przez pozwaną (zeznania powódki w dniu 18.12.2020 r. fragment zapisu: 00:27:21 - 00:29:38. 00:48:50 - 00:51:17 - 00:53:30 - 00:56:58), poza tym powódka po dniu 26.02.2020 r. nie chciała już dalej pracować u pozwanej i zdaniem powódki cyt.: wedle wypowiedzenia stosunek pracy ustał 21 lutego 2020 r. W dniu 26 lutego 2020 r. pozwana powiedziała, że podtrzymuje nasze wypowiedzenia z 21 lutego 2020 r. (fragmenty zapisu zeznań powódki na rozprawie w dniu 18.12.2020 r. - 00:43:06, 00:45:59 - 00:48:50; 00:51:17 - 00:59:23);

c) świadka E. K. (1) złożonych na rozprawie w dniu 16.08.2022 r., z których wynika, że kontekst odejścia powódki i 2 pozostałych pracownic z pracy był zupełnie inny niż przyjął to wadliwie Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, otóż dzień 26.02.2020 r. miał być dniem kończącym świadczenie przez powódkę usług na rzecz pozwanej w ramach realizacji usług na zlecenie, gdyż towar dla L. został już zapakowany, a pojęcie „zwolnienia” należało utożsamiać wyłącznie z tym, że jest to już koniec pracy (rozprawa 16.08.2022 r., fragment zapisu: od 00:02:39 do 00:09:51. 00:14:02 - 00:19:31), co więcej to, że powódka ma wyjść oznaczało, że ma opuścić zakład pracy, po prostu z niego wyjść (rozprawa 16.08.2022 r., 00:31:30 - 00:34:18), ponadto jak wynika z zeznań świadka E. K. pozwana nigdy nie powiedziała powódce, że jej wypowiada umowę o pracę (rozprawa 16.08.2022 r., fragment zapisu: 00:24:11 - 00:25:54), podtrzymała swoją decyzję z 19.02.2020 r., co do ustania zatrudnienia za porozumieniem

na wniosek powódki (rozprawa 16.08.2022 r., fragment zapisu: od 00:02:39 do 00:09:51, 00:14:02 - 00:19:31), z czym powódka się nie zgadzała nie chcąc opuścić zakładu pracy (rozprawa 16.08.2022 r., fragment zapisu: 00:19:31 - 00:21:49) - zeznania świadka E. K., co do zdarzeń z dnia 26.02.2020 r. korespondują z jej wcześniejszymi zeznaniami złożonymi na rozprawie w dniu 29.03.2022 r. (fragmenty zapisu: 01:53:50-02:01:49, 02:08:23-02:13:56, 02:15:16-02:17:50-02:18:54);

d) świadka A. B., z których wynika, że sformułowanie „zwolnia” nie zostało bliżej dookreślone (rozprawa 29.03.2022 r., fragment zapisu 03:05:44), nadto z zeznań świadka wynika, że kadrowa E. K. (1) powiedziała, że pozwana podtrzymuje wnioski powódki i 2 pozostałych pracowników, co do rozwiązania przez nie umowy o pracę (03:04:36), z czym powódka i pozostałe dwie pracownice nie zgodziły się, gdyż chciały, aby to pozwana je zwolniła (03:04:36-03:05:44);

e) świadka M. K., z których wynika, że to powódka wymyśliła, że lepiej by było, żeby to pozwana zwolniła powódkę, gdyż zależało jej na tym, aby cyt.: dostać odprawę i pieniądze za 3 miesiące wypowiedzenia bez świadczenia pracy, jednakże pozwana nie zgodziła się na propozycję powódki (rozprawa w dniu 16.08.2022 r. fragment zapisu 01:30:44 - 01:34:45);

- cyt.: (...) na gruncie niniejszej sprawy, nie mogło dojść do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Aby tak mogło się stać pozwana musiałaby wyrazić zgodę na wniosek powódki przed zaproponowaną datą rozwiązania stosunku pracy tj. dniem 21 lutego 2020r. lub najpóźniej w tym dniu. Taka okoliczność nie miała miejsca, podczas gdy twierdzeniom tym przeczy zebrany w sprawie materiał dowodowy - pozwana swoją zgodę na rozwiązanie stosunku pracy wyraziła jeszcze w dniu 19.02.2020 r., o czym świadczy złożone przez pozwaną na podaniu powódki własnoręczne oświadczenie pozwanej „wyrażam zgodę“ opatrzone jej podpisem i pieczęcią firmy (vide: podanie z dnia 19.02.2020 r. w aktach sprawy i w załączeniu do odpowiedzi na pozew), a także zeznania, w tym pozwanej, cyt.: Wniosek powódki o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron - powódka przyszła do pani K., złożyły podanie, następnie zeszły do mnie, abym je podpisała. To było 19 lutego 2020 r. Wydaje mi się, że złożyłam podpis 19 lutego 2020 r., na pewno (rozprawa w dniu 18.12.2020 r. fragment zapisu 01:35:43 - 01:37:37), zeznania świadka E. K. (1) (rozprawa w dniu 29.03.2022 r. fragment zapisu: 02:15:16 - 02:17:50 - 02:17:50 - 02:18:54 - (...)) szefowa nie wypowiedziała umowy powódce. Pozwana podtrzymała decyzję co do tego, że umowa ulega rozwiązaniu za porozumieniem stron z inicjatywy powódki. Nie pamiętam, kiedy zobaczyłam akcept, chyba od razu, tego samego dnia, zaniósłam podania do szefowej. Szefowa podtrzymała swoją decyzję, że panie rozwiązały umowę o pracę z dniem 21.02.2020 r.), świadka A. B. (rozprawa w dniu 29.03.2022 r. fragment zapisu 02:55:59 — 02:57:59, z których wynika cyt.: W lutym 2020 r. złożyliśmy razem z powódką wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. To było 19.02.2020 r. Ja, powódka i M. K. poszliśmy do kadrowej E. K., aby pomogła nam napisać ten wniosek. Pani K. kazała nam wtedy zejść na dół dalej do pracy, zeszliśmy. Pani K. zadzwoniła w tym czasie na salę, odebrała kierowniczką, po czym podała mi telefon, pani K. powiedziała, że szefowa podtrzymuje nasze wypowiedzenia. To było 19.02.2020 r., jak również zeznania samej powódki (protokół rozprawy z dnia 18.12.2020 r., 00:13:47 - 00:16:18), z których wynika, że pozwana jeszcze w dniu 19.02.2020 r. zgodziła się na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w sposób zaproponowany przez powódkę w podaniu z dnia 19.02.2020 r. wskazując, cyt.: Pozwana przyszła na salę 19 lutego 2020 r., aby zwrócić uwagę, że rajstopy zostały źle spakowane na wysyłkę, doszło do wymiany zdań. Poszliśmy złożyć do kadrowej E. K. (1) wypowiedzenie za porozumieniem stron. Pani E. podpowiedziała, jak napisać pismo. Napisałyśmy wypowiedzenie z dniem 21 lutego 2020 r. Miałyśmy jeszcze pracować przez 3 dni. Ona powiedziała, że musi zejść z tym do pani (...), czy się na to zgadza. My wróciłyśmy na salę, bo pani (...) wtedy nie było. Po chwili dostaliśmy telefon na salę, że szefowa zgodziła się i podpisała nasze wypowiedzenia. Pracowałyśmy do końca dnia 21 lutego 2020 r.;

- powódka ustnie cofnęła swoje oświadczenie w przedmiocie rozwiązania z pozwaną umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21 lutego 2020 r., podczas gdy do złożenia takiego oświadczenia przez powódkę nigdy nie doszło i brak na to jakiegokolwiek dowodu, nadto brak złożenia takiego oświadczenia potwierdza sama powódka: Nie, nie złożyłam na piśmie, gdyż powiedziano mi, że zostaje ono podarte (protokół rozprawy z dnia 18.12.2020 r. 00:42:04 - 00:42:10), a na pytanie pełnomocnika pozwanej o to, czy powódka widziała czy doszło do sformalizowania owego podarcia, powódka odpowiedziała, że nie widziała żadnego podartego dokumentu (protokół rozprawy z dnia 18.12.2020 r.

fragment zapisu 00:42:20 - 00:42:28); również z zeznań pozwanej złożonych na rozprawie 18.12.2020 r. wynika, że pozwana nigdy nie otrzymała żadnego cofnięcia oświadczenia od powódki (01:56:52 - 01:58:51), ani nigdy nie mówiła na żadnym spotkaniu o podarciu dokumentów. Powódka nie cofnęła podania o rozwiązaniu umowy o pracę (rozprawa 16.08.2022 r. 03:07:04); brak cofnięcia oświadczenia przez powódkę potwierdzają zeznania świadka A. B. (rozprawa w dniu 29.03.2022 r., fragment zapisu 03:46:37 - 03:48:31) oraz M. K. (rozprawa w dniu 16.08.2022 r., fragment zapisu 01:27:12 - 01:28:44 Nie słyszałam o tym, aby powódka złożyła podanie, że cofa wniosek za porozumieniem. Ja nie cofnęłam mojego wniosku); również z zeznań świadka E. K. na rozprawie 29.03.2022 r. wynika, że cyt.: Powódka nigdy nie powiedziała, że odwołała swoje oświadczenie o chęci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z 19.02.2020 r. (fragment zapisu: 02:12:22 - 02:13:56);

- cyt.: Bezskuteczne prawnie jest wyrażenie przez pozwaną zgody na wniosek powódki o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 21 lutego 2020 r. po tym dniu, podczas gdy taka sytuacja nigdy nie miała miejsca, gdyż powódka swoją zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na prośbę powódki złożyła jeszcze 19.02.2020 r., co wynika z dowodu z dokumentu - podania powódki opatrzonego datą 19.02.2020 r. oraz zeznań świadków wskazanych powyżej, zeznań pozwanej i samej powódki (których fragmenty zapisu wypowiedzi zostały już przywołane powyżej);

- nie została zawarta pomiędzy pozwaną a powódką żadna dodatkowa umowa obejmująca pracę świadczoną w okresie od 21 do 26 lutego 2020 r.; powódka nie wykonywała pracy w oparciu o umowę zlecenia w okresie od 21 do 26 lutego 2020 r., podczas gdy we wskazanym okresie powódka wykonywała pracę w oparciu o umowę zlecenia, która to umowa zgłoszona została do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i w całości rozliczona, co potwierdziła m.in. powódka, cyt.: W ZUS dowiedziałam się, że zgłoszono umowę zlecenie od 22 do 26 lutego 2020 r. (protokół rozprawy z dnia 18.12.2020 r., fragment zapisu: 01:29:06 - 01:29:15), jak również pozwana, cyt.: Ustaliliśmy w dniu 19 lutego 2020 r., że od 22 lutego 2020 r. powódka będzie pracować na umowę zlecenie. Nie podpisałam z powódką żadnej umowy, to były ustne uzgodnienia (protokół rozprawy z dnia 18.12.2020 r.. 01:39:18 - 01:39:43). cyt.: Za okres cały było zgłoszenie do ZUS (protokół rozprawy z dnia 18.12.2020 r., fragment zapisu: 01:58:48 - 01:58:52; 02:33:03), cyt.: Zlecenie było zgłoszone do ZUS, opłacone w całości. Wszystko zostało opłacone i oskładkowane (rozprawa 16.08.2022 r. fragment zapisu: 03:35:46), a także świadek E. K. (1), cyt.: S. odbyło się 21 lutego 2020 r. w piątek (...) Po tym dniu wiem, że szefowa prosiła, aby panie pomogły w zapakowaniu towaru, prosiła o umowę zlecenie. [Zgodziły się] na tę umowę zlecenie. Szefowa mi mówiła, że panie zgodziły się na zlecenie, że było takie porozumienie między dziewczynami a szefową (...) Szefowa powiedziała, że dziewczyny zgodziły się na pracę w ramach umowy zlecenia ze względu na L. (protokół rozprawy z dnia 29.03.2022 r., fragment zapisu: 01:41:06 - 01:42:07; Szefowa powiedziała, że dziewczyny zgodziły się na pracę w ramach umowy zlecenia ze względu na L. - fragment zapisu: 01:51:17 - 01:52:19) oraz świadek M. K. (rozprawa 16.08.2022 r., fragment zapisu: 00:37:53); ponadto, jak wynika z przedłożonych Sądowi dowodów z dokumentów do odpowiedzi na pozew, pism pozwanej z 27.04.2022 r., 21.06.2022 r. - wynagrodzenie z tytułu zlecenia zostało w całości wypłacone powódce, a Sąd I instancji przyznał fakt rozliczenia pozwanej z powódką w całości za luty 2020 r.;

B) bezzasadne uznanie zeznań świadka E. K. (1) i pozwanej za niewiarygodne w zakresie w jakim wynikało z nich, że w okresie od 21 lutego do 26 lutego 2020 r. powódka wykonywała pracę w oparciu o umowę zlecenia, podczas gdy wskazana umowa zlecenia zgłoszona została przez pozwaną do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zawarta została ustnie, gdyż nie istnieje wymóg zawarcia jej na piśmie; pomiędzy stronami umowa o pracę rozwiązała się z dniem 21 lutego 2020 r., zaś powódka nie cofnęła wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron; strony nie zawarły po tym czasie nowej umowy o pracę; fakt obowiązywania umowy zlecenia pomiędzy stronami potwierdzają także wyjaśnienia pozwanej, cyt.: Jeżeli chodzi o zatrudnienie na umowę zlecenie można ustalić z pracownikiem, w jakich godzinach może pracować w zakładzie. Jeśli chodzi o okres 3-21 lutego 2020 r. powódka pracowała przez 8 godzin. Poprosiłam panie, aby przyszły na 4 dni, w sobotę i pracowały dłużej. Zlecenie było od 3 do 26 lutego 2020 r., za ten czas powódka dostała pieniądze. (...) Pod koniec stycznia 2020 r. powódka przyszła do mnie i zapytała, czy na urlopie wypoczynkowym może pracować. Powiedziałam, że nie wiem. Zapytałam o to panią K., która potwierdziła, że może pracować na urlopie wypoczynkowym i że umowa zlecenia ustna też jest ważna (protokół rozprawy z dnia 18.12.2020 r.. 02:34:56 - 02:35:41) oraz A. Ż.: W tej sprawie wypłacałam w gotówce za umowę zlecenie. Szefowa

przekazała mi kwoty, jakie mam wypłacić w gotówce (protokół rozprawy z dnia 29.03.2022 r., 02:42:17 - 02:42:37); okoliczność tę potwierdziła także w swoich zeznaniach świadek M. K.: (...) Była kwestia, że zostajemy na kilka dni. Było to wprost powiedziane, że na zlecenie L.. Nie pamiętam, czy szefowa, czy pani R. wyszły z tą propozycją, miało to potrwać ok. 5 dni. Było powiedziane, że zostajemy tylko na pakowanie towaru do L." (protokół rozprawy z dnia 16.08.2022 r., fragment zapisu: 00:41:12 - 00:42:43); również sama powódka przyznała, że pozwana się z nią rozliczyła Świadczenie pracy dostałam pocztą. Zostałam w całości rozliczona, potwierdzam to (...) Za luty 2020 r. zostałam rozliczona w całości, również za 21-26 luty 2020 r. Nie odebrałam rozliczenia za te dni osobiście, koleżanka M. J. odebrała je za mnie (rozprawa 16.08.2022 r. 02:22:36 - 02:24:13); nie można również zgodzić się z twierdzeniem Sądu, jakoby wynik innego postępowania przed tym Sędzią, którego stroną nie była pozwana, a który dotyczył nie ustalenia istnienia stosunku pracy, a świadczeń chorobowych miał przesądzać o ocenie zeznań świadków i strony w niniejszym sporze, nadto, na co wskazywała pozwana w toku niniejszego postępowania i co potwierdziła powódka na rozprawie w dniu 16.08.2022 r. powódka była w sporze z ZUS, co do innych okresów zasiłkowych (zasiłek chorobowy) następujących po 27.02.2020 r. i spór ten ostatecznie z ZUS przegrała, a Sąd mimo sformułowanych w pismach pozwanej z dnia 5.04.2022 r. i z dnia 12.04.2022 r. wniosków - zaniechał przeprowadzenia wskazanych tam dowodów mimo, że nie spowodowałyby one zwłoki w rozpoznaniu sprawy;

C) dokonanie wadliwych, wybiórczych (z pominięciem obowiązku wszechstronnej oceny materiału dowodowego) i jednostronnych ustaleń faktycznych, sprzecznych z zebranych w sprawie materiałem dowodowym oraz zasadami logiki i w konsekwencji błędne przyjęcie przez Sąd, że:

- bezskuteczne prawnie jest wyrażenie przez pozwaną zgody na wniosek powódki o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 21 lutego 2020 r. po tym dniu, **podczas gdy** pozwana wyraziła zgodę na wniosek powódki o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 19.02.2020 r. w dniu 19.02.2020 r., o czym świadczą dowody wskazane w pkt 1 lit. a. zarzutów;

- powódka nie wyrażała zgody na rozwiązanie stosunku pracy z dniem 21.02.2020 r., podczas gdy powódka sama w dniu 19.02.2020 r. złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r., nie cofnęła tego wniosku, a w związku z tym umowa o pracę rozwiązała się z dniem 21.02.2020 r. i po tym czasie stosunek pracy pomiędzy stronami już nie istniał – potwierdzają to w szczególności dowody wskazane w pkt 1 lit. a. zarzutów;

- bezpodstawne przyjęcie przez Sąd, że powódka cofnęła swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron i nie złożyła nowego wniosku, wskutek czego przyjęcie, że pozwana nie mogła wyrazić zgody na wniosek powódki z dnia 19.02.2020 r. po dacie 21.02.2020 r., podczas gdy powódka nie cofnęła swojego wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 19.02.2020 r., nadto ewentualne cofnięcie wymagałoby zgody pozwanej, której nigdy nie było;

- pracodawca traktował swój nakaz opuszczenia miejsca pracy przez powódkę jako zwolnienie jej z pracy, podczas gdy pomiędzy stronami została zawarta umowa zlecenia, która nie wymaga zachowania żadnej szczególnej formy i która ustalała 26.02.2020 r.; w konsekwencji, po 21.02.2020 r. pomiędzy stronami nie istniał już stosunek pracy, wobec czego nie mogło dojść do wypowiedzenia powódce umowy o pracę;

- pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie zachowując jakichkolwiek wymogów formalnych i merytorycznych w tym zakresie, podczas gdy ani zebrany w sprawie materiał dowodowy, ani sama podstawa roszczeń powódki, ani też zeznania świadków oraz stron nie wskazują na to, żeby pomiędzy stronami doszło do wypowiedzenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia; nadto stron nie łączyła już wówczas umowa o pracę, co per se wyklucza możliwość jej ewentualnego wypowiedzenia, do czego zresztą nigdy nie doszło;

D) bezpodstawne pominięcie przez Sąd postanowieniem z dnia 16.08.2022 r. wnioskowanych dowodów objętych pismem pozwanej z dnia 5.04.2022 r. i 12.04.2022 r. oraz wniosku pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. C.;

E) Sąd bezzasadnie nie wziął pod uwagę przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy i w konsekwencji przy ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - dowodu z dokumentu w postaci świadectwa pracy powódki (załączonego do pozwu oraz znajdującego się w aktach osobowych powódki), z którego jednoznacznie wynika, że stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu z dniem 21.02.2020 r. na mocy porozumienia stron z wyłącznej inicjatywy i na wniosek powódki z 19.02.2020 r., a pozwana nie miała zamiaru rozwiązania umowy z powódką bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p., co znalazło również potwierdzenie m.in. w jej zeznaniach złożonych na rozprawie w dniu 18.12.2020 r. i 16.08.2022 r. oraz zeznaniach świadka E. K. na rozprawach w dniu 29.03.2022 r. i 16.08.2022 r. (fragmenty zapisu wskazane już we wcześniejszych zarzutach apelacji);

F) Sąd bezzasadnie przyjął, że cyt.: W toku rozmowy pracownic, w tym powódki, z pozwaną oświadczyła ona swoim pracownikom, że jest wolnym człowiekiem i może zmienić zdanie, podczas gdy powyższe nie wynika ani z zeznań pozwanej ani wskazanych przez Sąd, w uzasadnieniu wyroku, świadków;

G) Sąd oparł się na zeznaniach świadka A. B. w zakresie odnoszącym się do tego m.in., że zdaniem Sądu, to pozwana rozwiązała z powódką umowę bez wypowiedzenia i że powódka cofnęła swoje oświadczenie woli, mimo jednoczesnego wskazania na stronie 6 uzasadnienia wyroku, że cyt. mając na uwadze, że świadek ta ma interes w potwierdzaniu okoliczności przedstawionych przez powódkę, co wynika z faktu konfliktu i procesu z pozwaną, jej zeznania nie zostały uznane za wiarygodnej jak wynika bowiem z uzasadnienia wyroku świadek A. B. jest cyt.: w analogicznej sytuacji konfliktowej z pozwaną i również toczy się z ich udziałem przed tut. Sądem postępowanie procesowe,

H) Sąd przyjął w poczet materiału dowodowego (mimo braku stosownego postanowienia dowodowego) w sposób nieuprawniony i mimo zgłoszonych przez pozwaną na rozprawie w dniu 18.12.2020 r. umotywowanych zastrzeżeń (rozprawa w dniu 18.12.2020 r., fragment zapisu: 00:03:17 - 00:13:41) - utrwalone przez powódkę w sposób bezprawny (bezsporne) nagrania rozmów z pozwaną i innymi pracownikami pozwanej (świadek E. K. (1) - zeznania złożone w tym zakresie na rozprawach w dniu 29.03.2022 r. i 16.08.2022 r., świadek R. J. - zeznania na rozprawie 16.08.2022 r.), którzy podobnie jak pozwana nie wiedzieli, że są przez powódkę nagrywani ani nie wyrażali na to zgody. Pozwana podniosła, że przeprowadzenie dowodu z nielegalnych nagrań narusza gwarantowanego przez art. 47 Konstytucji prawa do prywatności osoby nagranej;

2) art. 236 § 1 k.p.c. w zw. z art. 292 k.p.c. i art. 308 k.p.c. i 309 k.p.c. poprzez przeprowadzenie przez Sąd I instancji dowodu z nielegalnie utrwalonych przez powódkę rozmów, mimo że pozwana kwestionowała i kwestionuje ich prawdziwość oraz kompletność, podobnie jak i stenogramów z tychże rozmów przedłożonych przez powódkę do akt sprawy. Pozwana argumentowała, że wyrokiem z 31 stycznia 2018 r. sygn.: I CSK 292/17 Sąd Najwyższy uznał, że potajemne nagrywanie rozmowy, w której się uczestniczy, może naruszać dobra osobiste pozostałych rozmówców. Sąd stwierdził, że „otwarty katalog dóbr osobistych pozwala na objęcie pojęciem swobody wypowiedzi nie tylko możliwości decydowania o treści wypowiedzi, ale również o tym, czy wypowiedź werbalna, albo też niewerbalna, zostanie utrwalona, w jakiej formie, w jakim celu i przez kogo. Potajemne nagrywanie rozmówcy narusza dobro osobiste w postaci swobody wypowiedzi oraz sferę prywatności rozmówcy, a w przypadku osób prawnych sferę poufności, które powszechnie uznawane są w literaturze za wartości szczególnie chronione. Dokonywanie potajemnego nagrywania innych osób jest powszechnie nieakceptowane w społeczeństwie i stanowi działanie zasługujące na dezaprobatę. Ponadto przywołała także wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 10 stycznia 2008 r., I ACa 1057/07, w którym wskazano, że podstępne nagranie prywatnej rozmowy godzi w konstytucyjną zasadę swobody i ochrony komunikowania się (art. 49 Konstytucji RP) oraz, że dowody uzyskane w sposób sprzeczny z prawem nie powinny być w postępowaniu cywilnym co do zasady dopuszczane;

3) art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 52 §1 k.p. i art. 56 k.p. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych i przyjęcie niezgodnie z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, że:

- w związku ze złożonym wnioskiem z dnia 19.02.2020 r. m.in. powódka chciała się spotkać z pozwaną, co było możliwe dopiero w dniu 21.02.2020 r. (strona 3 uzasadnienia wyroku), podczas gdy powódka nie chciała się spotkać z pozwaną, to pozwana zaproponowała spotkanie z pakowaczkami, ażeby wyjaśnić sytuację na pakowni (zeznania świadka E. K.

na rozprawie w dniu 29.03.2022 r. fragment zapisu 01:37:55 - 01:40:55, zeznania pozwanej na rozprawie w dniu 18.12.2020 r. - fragment zapisu 01:40:13 - 01:43:46; zeznania świadka A. B. na rozprawie w dniu 07.06.2022 r. 00:20:42 - 00:22:55 i świadka M. I. 00:28:04 - 00:33:13 oraz świadka S. S. 01:16:48 -01:18:10);

- cyt.: W dniu 21 lutego 2022r. odbyło się spotkanie pozwanej ze swoimi pracownikami, w tym m.in. z powódką. W efekcie rozmowy, na prośbę pozwanej, m. in. powódka zdecydowała się kontynuować pracę na rzecz pozwanej. Wszystkie pracownice postanowiły zostać w zakładzie pracy pozwanej. Pozwana nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21 lutego 2020 r. Nastąpiło ustne oświadczenie woli powódki, w którym cofnęła ona swój wniosek o rozwiązanie z pozwaną umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21 lutego 2020 r., podczas gdy, za wyjątkiem tego, że w dniu 21.02.2020 r. faktycznie miało miejsce spotkanie z pakowaczkami, przedstawiony przez Sąd opis stanu faktycznego nie odpowiada rzeczywistości stanowi rzeczy i przeczą mu zebrane w sprawie dowody ze źródeł osobowych szczegółowo wskazane w pkt 1) lit. a. zarzutów;

- cyt.: Nie została zawarta między powódką a pozwaną żadna dodatkowa umowa obejmująca pracę świadczoną w tym okresie, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy (w szczególności zeznania świadków wskazanych w pkt 1) lit. a. zarzutów oraz dowodowy z dokumentów potwierdzają, że strony były związane umową zlecenia, wykonaną i w całości rozliczoną, co zresztą potwierdził Sąd na stronie 4 uzasadnienia wyroku wskazując, że powódka w zakresie wynagrodzenia za luty 2020 r. została w całości rozliczona;

- cyt.: Ww. pracownice opuściły zakład pracy pozwanej. Kolejnego dnia nie przyszły już do pracy uważając, że zostały zwolnione, podczas gdy powódka i pozostałe pracownice od dnia 27.02.2020 r. były już na zwolnieniu lekarskim i nie miały zamiaru kontynuowania zatrudnienia u pozwanej, co potwierdza w swoim zeznaniu złożonych na rozprawie w dniu 18.12.2020 r., jak i w dniu 16.08.2020 r. sama powódka oraz świadkowie A. B. (rozprawa 29.03.2022 r.) oraz M. K. (rozprawa 16.08.2022 r.), a fakt korzystania z długotrwałego zwolnienia lekarskiego wynika również z przedłożonych do akt sprawy przez ZUS na żądanie Sądu informacji oraz przedłożonego do odpowiedzi na pozew zwolnienia lekarskiego powódki:

3) art. 102 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie i w konsekwencji nieobciążenie powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanej, podczas gdy nie zachodzi w sprawie wypadek, który szczególnie uzasadniałby takie rozstrzygnięcie, w szczególności, wbrew twierdzeniom Sądu, takiego rozstrzygnięcia nie uzasadniają charakter dochodzonych roszczeń, stopień zawiłości sprawy i niejasności stanu faktycznego oraz prawna interpretacja ostatecznie ustalonego stanu faktycznego, zaś zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania nie byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego;

4) art. 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nie wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa w zakresie odnoszącym się do twierdzeń Sądu, że cyt.:

- W ocenie Sądu, na gruncie niniejszej sprawy, nie mogło dojść do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron,

- Nie jest bowiem możliwe jednostronne działanie pracodawcy po zaproponowanej przez pracownika dacie. Należało przyjąć, że w tym wypadku był wymagany albo kolejny wniosek pracownika z nową datą (taka sytuacja nie nastąpiła) albo zgodę pracodawcy należało interpretować jako jego oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy, lecz najwcześniej z datą złożenia tego oświadczenia - w tym wypadku koniecznym byłoby oświadczenie woli pracownika, że wniosek pracodawcy akceptuje (a taka sytuacja nie miała miejsca),

- sąd przyjął, że pracodawca traktował swój nakaz opuszczenia miejsca pracy przez powódkę jako zwolnienie jej z pracy,

- sąd przyjął, że w dniu 26 lutego 2020r. pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie zachowując przy tym żadnych wymagań określonych przepisami Kodeksu pracy, zwłaszcza co do formy. W związku z powyższym podstawę roszczenia stanowił art. 56 k.p.

A. wskazała, że w konsekwencji podniesionych zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego i ich uzasadnienia, wypełniając dyspozycję art. 368 § 1¹ k.p.c., przyjąć należy, że Sąd:

1) ustalił niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy i materiałem dowodowym sprawy, że: pomiędzy stronami nie doszło do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 21.02.2020 r.; że powódka cofnęła wnioski o rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron z dnia 19.02.2020 r. oraz że pomiędzy stronami nie została zawarta umowa zlecenie obejmująca w szczególności 22, 24, 25, 26 luty 2020 r., nadto, że bezskuteczne prawnie jest rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r., gdyż Sąd uznał, że do rozwiązania doszło po tym dniu; pracodawca traktował swój nakaz opuszczenia miejsca pracy przez powódkę jako zwolnienie jej z pracy; w dniu 26 lutego 2020 r. pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika; pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie zachowując jakichkolwiek wymogów formalnych i merytorycznych w tym zakresie,

a także, że

2) nie ustalił faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. tego, że pomiędzy stronami doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r. na podstawie podania powódki z 19.02.2020 r.; pomiędzy stronami w dniach 22, 24, 25 i 26 lutego 2020 r. obowiązywała, zawarta w formie ustnej, umowa zlecenia, która została w całości rozliczona i zgłoszona do ZUS; powódka nie cofnęła wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 19.02.2020 r.; pomiędzy stronami w dniach 22, 24, 25 i 26 lutego 2020 r. nie istniał w ogóle stosunek pracy.

Następnie apelantka wskazała, że gdyby sąd w sposób właściwy ustalił stan faktyczny sprawy i ustalił, że pomiędzy stronami doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r. na podstawie podania powódki z 19.02.2020 r. i z jej inicjatywy, nadto, że pomiędzy stronami w dniach 22, 24, 25 i 26 lutego 2020 r. obowiązywała, zawarta w formie ustnej umowa zlecenia, która została w całości rozliczona i zgłoszona do ZUS, a powódka nie cofnęła wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 19.02.2020 r., co więcej, że pomiędzy stronami w dniach 22, 24, 25 i 26 lutego 2020 r. nie istniał stosunek pracy, a także gdyby Sąd nadał właściwe znaczenie ustalonym w toku postępowania faktom, to nie powinien był uznać, że pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia ani nie powinien był zasądzić na jej rzecz odszkodowania, tym bardziej, że powódka nigdy nie twierdziła, że pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, ani nie domagała się odszkodowania w oparciu o przepis art. 56 k.p. Wszystko to sprawia, że żądania powódki Sąd I instancji powinien był oddalić w całości;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

A) art. 52 k.p. poprzez jego bezzasadne i błędne zastosowanie - Sąd wskazany przepis zastosował w sytuacji, gdy pomiędzy stronami nie obowiązywała już umowa o pracę w dniach 22, 24, 25 i 26 luty 2020 r., poza tym materiał dowodowy, w tym przede wszystkim dowody z dokumentów oraz zeznania świadków, a także pozwanej i powódki, a nadto sama treść żądań pozwu - nie dają żadnych podstaw do przyjęcia, że doszło do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p.;

B) art. 56 § 1 i 2 k.p. oraz art. 58 k.p. poprzez ich bezzasadne i błędne zastosowanie i zasądzenie odszkodowania, podczas gdy nie doszło w sprawie do rozwiązania powódce umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 26.02.2020 r., bowiem stosunek pracy pomiędzy stronami ustał już 21.02.2020 r., wskutek czego uznać należy, że nie są zasadne dalsze rozważania Sądu na polu zachowania formalnych i merytorycznych warunków takiego rozwiązania umowy, skoro do niego nigdy nie doszło, zaś zastosowanie przez Sąd art. 56 k.p. wynika z błędnego ustalenia przez Sąd, że doszło do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, co z kolei było wynikiem wadliwego ustalenia przez Sąd stanu faktycznego w sprawie i błędnej jego oceny;

3) art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sprawie mimo, że zachowanie powódki, która bez wiedzy i zgody pozwanej i innych osób (m.in. E. K. (1), R. J.) w pełni świadomie rejestrowała z nimi rozmowy po to, aby móc je wykorzystać dla potrzeb procesów sądowych, nie może być uważane za wykonywanie prawa i nie może korzystać z ochrony. Argumentowała dodatkowo, że w świetle ustalonych faktów, niezależnie od bezzasadności roszczeń powódki, należy także uwzględnić fakt bezprawnego nagrywania pozwanej i innych pracowników pozwanej oraz wykorzystanie tychże nagrań w postępowaniach sądowym bez wiedzy i zgody pozwanej i innych osób, co nie zasługuje na jakąkolwiek ochronę, czego nie uwzględnił Sąd I instancji.

W konkluzji do wszystkich podniesionych zarzutów apelacyjnych strona pozwana wniosła o zmianę wyroku Sądu I instancji w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości, w tym także co do zasądzonej kwoty 7.800 zł oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za postępowanie przed Sądem I instancji, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana wniosła też o rozpoznanie sprawy na rozprawie apelacyjnej (art. 374 k.p.c.).

Powódka natomiast, będąc reprezentowaną przez pełnomocnika w osobie adwokata, **w złożonej apelacji** zaskarżyła przedmiotowy wyrok w części, a mianowicie w zakresie punktu I sentencji wyroku, tj. w części w jakiej Sąd oddalił żądanie pozwu ponad kwotę 7800 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu tj. od dnia 27 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty, a także w zakresie w punktu II sentencji wyroku, tj. w części w jakiej Sąd oddalił żądanie pozwu o odprawę w kwocie 7000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu, tj. od dnia 27 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty oraz żądanie zapłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w kwocie stanowiącej różnicę pomiędzy uzyskiwanym przez powódkę zasiłkiem chorobowym a kwotą należnego jej zasiłku, tj. w kwocie 6.340 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu tj. od dnia 27 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty.

Zaskarżonemu orzeczeniu strona powodowa zarzuciła:

1. naruszenie przez Sąd przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, a mianowicie:

a) art. 6 k. c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez nieprawidłowe ustalenie przez Sąd, iż powódka nie udowodniła, że wysokość należnego powódce odszkodowania liczonego jak ekwiwalent na niewykorzystany urlop wypoczynkowy winna być liczona w oparciu o wy nagrodzenie w kwocie 3.500 zł, w sytuacji gdy wnioski dowodowe na tę okoliczność (jak choćby dowód z dokumentów, z opinii biegłego, czy z zeznań świadków) zostały już powołane w pozwie, a nadto sama pozwana w toku postępowania złożyła dokumenty, jakkolwiek nieprzystające do okoliczności faktycznych, to takie, z których wynikać miało jaka kwotę wynagrodzenia powódka uzyskiwała w okresie grudzień 2019 r. - luty 2020 r.:

b) art. 278 k.p.c. w zw. z art. 243 (2) k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłego do spraw rachunkowości na okoliczność wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za wykorzystany urlop wypoczynkowy oraz ze znajdujących się w aktach sprawy dokumentów płacowych w sytuacji zakwestionowania przez powódkę prawdziwości i rzetelności zaświadczenia pozwanej o wysokości miesięcznego wynagrodzenia powódki złożonego na wezwanie Sądu - zaświadczenie z dnia 5 maja 2020 r. oraz złożenia przez samą pozwaną dokumentów, które wykluczały prawdziwość rzeczzonego zaświadczenia i stanowiły podstawę do wyliczeń dla biegłego.

c) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 243 (2) k. p. c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia zawodowego, a polegająca na zignorowaniu treści dokumentów wystawionych i złożonych przez pozwaną, dotyczących wynagrodzenia za miesiąc luty 2020 r., potwierdzających rzeczywiście uzyskiwane przez pozwaną zarobki, a to potwierdzenia przelewu wynagrodzenia za luty 2020 r., potwierdzenia wypłaty powódce wynagrodzenia w gotówce (3.357 złotych "netto" + przelew na kwotę 2.591.35 złotych "netto" załączone do pisma pozwanej z dnia 6 maja 2020 r.), zgłoszenia podstawy wymiaru składek do ZUS za luty

2020 r., co łącznie dawało rzeczywisty obraz kwoty wynagrodzenia, które uzyskiwała powódka, jak i mogło stanowić podstawę do wyliczeń dla biegłego do spraw rachunkowości;

d) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 229 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia zawodowego, a polegająca na zignorowaniu przez Sąd faktu, iż pozwana przyznała, że nie miała żadnych zastrzeżeń do pracy powódki, a rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło, ponieważ (jak słusznie Sąd zauważył) pozwana wskazała, że jest wolnym człowiekiem i może zmienić zdanie, co skutkowało tym, iż złożyła arbitralne i nie wynikające z żadnych okoliczności, w tym dotyczących powódki, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce w dniu 26.02.2020 r., a co z kolei winno dać Sądowi asumpt do zastosowania przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w tym art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy;

e) art. 233 § 1 k. p. c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia zawodowego, a polegającą na:

- ustaleniu z jednej strony przez Sąd, iż: „W toku procesu Sad ustalił, że powódka została w zasadzie zwolniona z pracy bez powodu”, a z drugiej uznaniu, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. w sytuacji, gdy nawet pozwana zaprzeczała temu, aby powódka miała w jakimkolwiek stopniu naruszyć obowiązki pracownicze:

- zaniechaniu przez Sąd twierdzeń pozwanej o rzekomej umowie zlecenia zawartej z powódką ustnie, jak i zaniechaniu oceny faktu, że ową nieprawdziwą informację pozwana przekazała także w ZUS, co potwierdza prawomocny wyrok Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, który wydaje się Sąd dostrzegać, albowiem przywołuje go w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia i nie dokonanie oceny takiej postawy procesowej pozwanej w kontekście oceny prawdziwości jej twierdzeń i odmowy złożenia dokumentów w postaci listy wynagrodzeń wypłacanych powódce w gotówce:

- pominięciu treści dowodów w postaci zeznań obu stron, dokumentów, jak i zeznań świadków co do tego, iż umowa o pracę z powódką uległa rozwiązaniu z przyczyn całkowicie jej niedotyczących, a zależnych jedynie od wolnej woli pozwanej, która jako przedsiębiorca prowadząc działalność gospodarczą od ponad 30 lat i pracodawca, winna liczyć się z konsekwencjami swoich wadliwych, w świetle obowiązujących przepisów prawa, decyzji, w tym koniecznością zapłaty odszkodowania i odpraw powódce oraz wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, w którym powódka była zwolniona ze świadczenia pracy:

- pominięciu treści złożonych nagrań, z których wprost wynikało, iż powódka M. K. i A. B. mówiły o wynagrodzeniu akordowym liczonym od 21 dnia danego miesiąca do 20 dnia następnego miesiąca i wskazywały na inne zasady naliczania wynagrodzeń, niż te które fałszywie ferowała pozwana oparte na twierdzeniach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przewidzianym przepisami rozporządzenia;

- uznaniu przez Sąd, wbrew doświadczeniu życiowym, że powódka, jako doświadczony pracownik, z ośmioletnim stażem, do którego pracy pozwana nie miała żadnych zastrzeżeń i który pracował po średnio przynajmniej 10 h dziennie, miałyby uzyskiwać minimalne wynagrodzenie za pracę przewidziane przepisami rozporządzenia w sytuacji, gdy jest ono nieadekwatne do rodzaju i jakości pracy świadczonej przez powódkę;

- całkowitym zignorowaniu treści zestawienia ilości godzin pracy powódki za okres 21-26 lutego 2020 r., który jak sam Sąd stwierdził, był identycznym okresem pracy powódki, jak wcześniejsze i niczym się od niego nie różnił, w którym to zestawieniu wskazane jest wprost, iż powódka wykonywała pracę ponad 8 godzin na dobę i ponad 40 godzin w tygodniu;

- uznaniu za niewiarygodne zeznań A. B. z uwagi na fakt, iż świadek ten jest także w sporze z pracodawcą, w sytuacji gdy zeznania te, jako jedyne świadka były jasne, konsekwentne i nie zawierały żadnych wewnętrznych sprzeczności,

a przede wszystkim były zgodne z treścią złożonych nagrań, w przeciwieństwie do zeznań innych świadków, jak np. E. K. (1), M. I. (2), M. K. (1), czy zeznań pozwanej, które także nie korelowały z treścią nagrań;

-zaniechanie przez Sąd oceny twierdzeń pozwanej o rzekomej umowie zlecenia, której nigdy nie zawierała z pozwaną, w kontekście wiarygodności zeznań pozwanej i ustalenia tego, iż pozwana nie tylko tego rodzaju absurdalnymi twierdzeniami, na poparcie których składała dokumenty i na okoliczność, których zeznawali świadkowie, starała się wprowadzić Sąd w błąd, by uzyskać korzystne dla siebie rozstrzygnięcie, pozwalające pozwanej na uniknięcie odpowiedzialności ekonomicznej za podjętą przez nią decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę;

f) art. 233 § 2 k.p.c. poprzez zaniechanie wskazania przez Sąd znaczenia odmowy przez pozwaną przedstawienia dokumentów, potwierdzających rzeczywiste wynagrodzenie wypłacane powódce w gotówce za okres grudzień 2019 r. i styczeń 2019 r.;

2. naruszenie przez Sąd przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 52 k.p. w zw. z art. 56 § 1 oraz art. 58 k.p. poprzez ich nieprawidłową wykładnię, będącą konsekwencją naruszeń przez Sąd prawa procesowego, co zostało opisane powyżej, a polegającą na ustaleniu, iż pozwana rozwiązała z powódką umowę w trybie przewidzianym w art. 52 k.p. i w związku z tym powódce należne jest odszkodowanie przewidziane w art. 56 k.p. i art. 58 k.p., podczas gdy prawidłowa wykładnia tychże przepisów pozwala wysnuć wniosek zgoła odmienny, a mianowicie taki, iż pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę bez żadnej przyczyny, a zatem i bez przyczyny, która miałaby dotyczyć powódki, (co de facto sam Sąd dostrzega) oraz w sposób sprzeczny z prawem co do formy wypowiedzenia.

b) art. 32 § 1 i § 2 oraz art. 45 § 1 k. p. w związku z art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy oraz art. 36² k. p. poprzez ich niezastosowanie co skutkowało oddaleniem powództwa o zapłatę odprawy oraz wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, podczas którego powódka nie świadczyła pracy zgodnie z wyłączną decyzją pracodawcy o tym, iż ma nie przychodzić do zakładu pracy;

c) art. 78 §1 kodeksu pracy poprzez nieprawidłową jego wykładnię i ustalenie przez Sąd, iż należy przyjąć za uprawnione twierdzenie pozwanej, że miesięczne wynagrodzenie pracownika ze stażem pracy u danego pracodawcy wynoszącym niespełna 6 lat, co do którego nie było żadnych zastrzeżeń i który był efektywny w realizacji obowiązków pracowniczych, na tyle, że pozwana prosiła powódkę o pozostanie w stosunku pracy, wynosić miało kwotę minimalnego wynagrodzenia przewidzianego przepisami rozporządzenia, choć wiedza powszechna, znajomość rynku pracy, którą nota bene Sąd posiada, analiza rodzaju i charakteru czynności powierzonych powódce, a nade wszystko potwierdzenia przelewu części wynagrodzenia należnego powódce i wypłaty części wynagrodzenia w gotówce za miesiąc luty 2020 r., potwierdzają, iż wynagrodzeniem adekwatnym do rodzaju pracy powoda i zajmowanego przez niego stanowiska jest stawka 3.500 zł,

d) art. 481 §1 i §2 kodeksu cywilnego poprzez jego niezastosowanie, które skutkowało nie zasądzeniem na rzecz powódki odsetek ustawowych za opóźnienie także w zakresie wynagrodzenia, które Sąd zasądził w pkt. 1 zaskarżonego wyroku:

e) art. 94 pkt 9a kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie i obciążenie ujemnymi skutkami braku wykonywania przez pracodawcę obowiązku prowadzenia w sposób zgodny z prawem dokumentacji pracowniczej- wynikającego z rzeczzonego przepisu:

Powódka, w konsekwencji tak sformułowanych zarzutów, wniosła o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego ds. rachunkowości na okoliczność tego, jaki średnio-miesięczny dochód liczony jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy otrzymywała powódka w okresie 3- miesięcy tj. od grudnia 2019 r. do lutego 2020 r., a tym samym na okoliczność wysokości należnego powódce odszkodowania, odprawy i wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia.

W konkluzji do podniesionych zarzutów apelacyjnych powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 10.500 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu tj. od dnia 27 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 7000 złotych tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem przez pozwaną umowy o pracę z powodem z przyczyn nie dotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu tj. od dnia 27 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 6.340 złotych tytułem wynagrodzenia za 3-miesięczny okres wypowiedzenia, tj. od dnia 1.03.2020 r. do dnia 31.05.2020 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu, tj. od dnia

27 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych. Ponadto powódka wniosła o rozpoznanie apelacji na rozprawie.

W odpowiedzi na apelację powódki strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości jako oczywiście bezzasadnej, ewentualnie zaś na wypadek nie uwzględnienia tego wniosku, wniosła o jej zwrot lub odrzucenie jako, że nie spełnia ona wymagań formalnych apelacji, o których mowa w art. 368 §1, § 1[1], §1 [2], § 1[3] k.p.c., a także o pominięcie przez sąd zgłoszonego przez powódkę w punkcie III apelacji wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego ds. rachunkowości, jako niedopuszczalnego i jednocześnie bezzasadnego, w szczególności na wskazane przez powódkę okoliczności, jak również jako niedopuszczalnego na etapie postępowania odwoławczego z uwagi przede wszystkim na fakt, że powódka wniosła o przeprowadzenie tego dowodu przed sądem I instancji i Sąd Rejonowy zasadnie uznał jego przeprowadzenie za zbyt kosztowne z przyczyn szczegółowo wskazanych w uzasadnieniu wyroku, nadto za pominięciem wnioskowanego dowodu przemawia również fakt, że potrzeba powołania dowodu z opinii biegłego nie wynikała później, ani powódka okoliczności tej nie wykazała. Ponadto pozwana wniosła o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwanej powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej z dnia 4.01.2023 r. pełnomocnik powódki poparł apelację, wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej, a nadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Natomiast pełnomocnik pozwanej poparł własną apelację, wniósł o odrzucenie apelacji strony powodowej, a w przypadku nieuwzględnienia tego wniosku, wniósł o oddalenie apelacji powódki, a nadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje od strony powodowej.

W złożonej głósie do protokołu rozprawy apelacyjnej z dnia 4.01.2023 r. strona pozwana podtrzymała w całości zajęte dotychczas przez nią stanowisko oraz zgłoszone wnioski apelacyjne.

W piśmie procesowym z dnia 30.01.2023 r. strona pozwana przedstawiła sposób w jaki został wyliczony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powódki.

Na rozprawie apelacyjnej z dnia 1.02.2023 r. pełnomocnik powódki poparł własną apelację i wniósł o oddalenie apelacji pozwanej, natomiast pełnomocnik pozwanej poparł własną apelację i wniósł o oddalenie apelacji powódki.

W piśmie procesowym z dnia 17.02.2023 r. pełnomocnik powódki zakwestionował prawidłowość wyliczonego przez pozwaną ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, jednocześnie podkreślając, że powódka nie wnosi w swojej apelacji o przyznanie jej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a jedynie o odszkodowanie, zasiłek chorobowy oraz odprawę. Jednocześnie strona powodowa przedstawiła własne wyliczenia należnego jej wynagrodzenia przy uwzględnieniu uzyskanego u pozwanej wynagrodzenia za luty 2020 r.

W piśmie procesowym z dnia 23.02.2023 r. pełnomocnik pozwanej uzupełniająco wskazał, że w sprawie nie ma w zakresie ustalenia podstawy wymiaru składek powódki za luty 2020 r. przepis art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w kontekście umowy zlecenia zawartej przez strony w lutym 2020 r. już po rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

W piśmie procesowym z dnia 10.03.2023 r. pełnomocnik pozwanej zanegował poprawność wyliczenia wynagrodzenia powódki jak w piśmie jej pełnomocnika z dnia 17.02.2023 r.

Na ostatnim terminie rozprawy apelacyjnej z dnia 22.05.2023 r. – bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku - pełnomocnik powódki poparł własną apelację, wniósł o oddalenie apelacji pozwanej oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, natomiast pełnomocnik pozwanej oparł własną apelację, wniósł o oddalenie apelacji powódki oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Obie apelacje okazały się w całości pozbawione uzasadnionych podstaw.

W ocenie Sądu odwoławczego zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i nie narusza dyspozycji powołanych przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, wobec czego wyrok jako odpowiadający prawu musi się ostać.

Tytułem wstępu zaakcentować wypada, że Sąd odwoławczy, będąc instancją merytoryczną, zgodnie z art. 382 k.p.c., orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w I instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2002 r., IV CKN 1574/00). Wspomnieć także należy, że w odniesieniu do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia Sądu II instancji Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC z 1999 r. Nr 7-8, poz. 124), mającej moc zasady prawnej, stwierdził, że Sąd II instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku Sądu I instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia. W późniejszym wyroku z 8 lutego 2000 r., II UKN 385/99 (OSNAPiUS z 2001 r. Nr 15, poz. 493), podkreślono, że Sąd II instancji ma prawo i obowiązek dokonać własnej oceny wyników postępowania dowodowego, niezależnie od tego, czy ustaleń dokonuje po przeprowadzeniu nowych dowodów, ponowieniu dotychczasowych, czy też jedynie wskutek niepodzielenia ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji. Podstawowym założeniem postępowania apelacyjnego jest bowiem dążenie do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia, opartego na materiale zebrany przez Sąd I instancji i przez Sąd odwoławczy. Skoro postępowanie odwoławcze ma przede wszystkim wymiar merytoryczny, dopiero zaś w drugiej kolejności kontrolny, to uznać trzeba, iż rozstrzygając sąd odwoławczy może i musi oprzeć się na własnych ustaleniach.

Mając powyższe na uwadze, jako pierwszą Sąd Okręgowy zbadał apelację strony pozwanej, tj. pracodawcy, i zasadność podniesionych w niej zarzutów zwłaszcza w zakresie w jakim były nakierowane na wykazanie błędnych ustaleń sądu meriti.

W pierwszej kolejności należy jednak wskazać, że całkowicie chybiony jest zarzut pozwanej dotyczący naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 327 [1] § 1 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nie wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa w zakresie odnoszącym się do twierdzeń Sądu przywołanych na uzasadnienie tego zarzutu. Po pierwsze, wskazać należy, że uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego zawiera wszystkie niezbędne składowe części, o których mowa w w/w przepisie.

Po drugie, należy zaakcentować, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej, Sąd Rejonowy przedstawił podstawę prawną swojego rozstrzygnięcia, a także wyjaśnił w jaki sposób dokonał oceny jurystycznej żądań pozwu w świetle bezbłędnych przez tenże sąd ustalonych faktów.

W tym miejscu należy podkreślić, że powołanie się jako na podstawę naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. jest usprawiedliwione tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny

stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 9.07.2021 r. III AUa 143/21, Legalis nr 2633983).

Inaczej rzecz ujmując - zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny tylko wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 327¹ §1 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli, czyli gdy treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie toku wyводу, który doprowadził do jego wydania.

Sporządzone przez Sąd Rejonowy pisemne uzasadnienie realizuje tymczasem wszelkie funkcje przypisywane temu dokumentowi, który pełniąc rolę sprawozdawczą pozwolił, tak stronom, jak i Sądowi Okręgowemu zrekonstruować rozumowanie, jakie wiodło do sformułowania wniosków przyjętych przez Sąd a quo, dając w ten sposób możliwość ich zweryfikowania w toku kontroli instancyjnej.

Sąd też zarzut naruszenia przepisu art. 327¹ §1 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. okazał się w efekcie pozbawiony uzasadnionych podstaw. Jednocześnie ze względu na podniesioną przez apelanta na uzasadnienie tego zarzutu argumentację, należy stanowczo podkreślić, że czym innym jest nieprzekonujący charakter wywodów Sądu pierwszej instancji, który może być podstawą wytykania błędów proceduralnych, czy kwestionowania zasadności merytorycznej orzeczenia, ale nie podważania formalnej zawartości uzasadnienia (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 1.09.2021 r., I AGa 201/20, Legalis nr 2640224).

Należy też podkreślić, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku zostało sporządzone z zachowaniem należytej dbałości o poprawność językową formułowanych myśli, systematyczność wyvodu, spójność i logiczność argumentacji, a ostateczne wnioski sądu a quo sformułowane na podstawie zebranych w sprawie dowodów należy uznać za poprawne w tym zakresie, który dla przedmiotu sporu ma znaczenie decydujące.

Sąd Okręgowy uwzględniając sformułowane przez pozwaną zarzuty apelacyjne, zważył, że sąd II instancji, jako sąd apelacyjny, ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny, może także uwzględniać cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu.

Mając na uwadze powyższe, po samodzielnym zapoznaniu się z całą zawartością akt sprawy oraz pisemnymi motywami zaskarżonego wyroku, Sąd II instancji doszedł do przekonania, że w realiach badanej sprawy Sąd Rejonowy przede wszystkim w przeważającej części prawidłowo ustalił stan faktyczny, a zwłaszcza właściwie ustalił okoliczności dotyczące rzeczywistej podstawy zakończenia łączącego strony stosunku pracy - natomiast wyjątkiem jest jedynie wadliwe ustalenie sądu meriti, że pozwana nie wyraziła zgody na ofertę złożoną przez powódkę pisemnie w dniu 19.02.2020 r. o rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron z dniem 21.02.2020 r., gdyż to wynika wprost z pisemnej adnotacji pozwanej na pisemnym oświadczeniu powódki z dnia 19.02.2020 r. zalegającym w aktach osobowych w części C, ale dla ostatecznej oceny prawnej nie ma to znaczenia, ponieważ z bezbłędnie już ustalonych okoliczności przez sąd meriti wynika, że następnie w terminie w jakim ta umowa miała ulec rozwiązaniu w trybie zawartego porozumienia, powódka w czasie rozmowy z pozwaną skutecznie w dniu 21.02.2020 r. cofnęła swoje oświadczenie ofertowe, na co pozwana wyraziła zgodę w drodze czynności konkludentnych pozwalających ustalić w jednoznaczny sposób wola pracodawcy, a co wynika z nagrań rozmowy z dnia 21.02.2020 r. i zeznań stron oraz świadków na okoliczności w jaki sposób pracodawca zachował się w czasie zarejestrowanej rozmowy w dniu 21.02.2020 r. oraz w kolejnych dniach do 26.02.2020 r., które to dowody sąd a quo czyniąc ustalenia faktyczne prawidłowo powołał. W tym zatem wyłącznie zakresie Sąd II instancji w miejsce poczynionych ustaleń sądu meriti, w których tenże sąd ustalił brak zgody pozwanej na przyjęcie proponowanej jej oferty przez powódkę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r. czyni własne ustalenia przyjmując wymienione wyżej okoliczności, a w pozostałej części Sąd Okręgowy uznaje, że ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy są poprawne, odpowiadają

treści zgromadzonego materiału dowodowego i Sąd II instancji traktując je jako własne, czyni je integralną częścią niniejszego uzasadnienia, jednocześnie odstępując od zbędnego ponownego przytaczania ich w całości.

Poza omówionym ustaleniem własnym sądu odwoławczego w pozostałej części zarzuty pozwanej dotyczące naruszenia art. 233 k.p.c. okazały się chybione. Podniesione przez pozwaną w tej części liczne zarzuty procesowe odnoszące się do naruszenia art. 233 k.p.c. w zakresie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym dotyczyły zarówno dowodów z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, stron, jak i dowodów z dokumentów. Pozornie zatem przedmiotowe zarzuty dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. zostały przez pracodawcę szczegółowo sformułowane, jednakże ich kompleksowa analiza i konfrontacja z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz pisemnymi motywami zaskarżonego rozstrzygnięcia nie pozostawia, w ocenie Sądu II instancji, żadnych wątpliwości, co do tego, że w rzeczywistości sprowadzały się one przede wszystkim do zaprezentowania przez stronę pozwaną odmiennej, subiektywnej i wybiórczej oceny wyniku procesu oraz niezadowolenia z podjętego przez Sąd Rejonowy rozstrzygnięcia. A. akcentuje jedynie te okoliczności, które w jej ocenie są dla niej korzystne, prezentując przy tym wybiórczą optykę na sprawę, albowiem całkowicie pomija te fakty, które ostatecznie świadczą o tym, że do rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron nie doszło, a to wobec skutecznego cofnięcia oświadczenia przez powódkę o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia w czasie rozmowy z pozwaną w dniu 21.02.2020 r. z uwagi na wyrażoną konkludentnie przez pozwaną zgodę na to cofnięcie, co wynika jednoznacznie z prawidłowo odtworzonych faktów przez sąd meriti co do tego, że na prośbę pozwanej powódka wyraziła zamiar kontynuowania pracy, na co pozwana się zgodziła i z dalszego wykonywania pracy przez powódkę u pozwanej na dotychczasowych warunkach od 22.02.2020 r. do 26.02.2020 r.

Badając zasadność zarzutów pozwanej co do błędnego ustalenia okoliczności faktycznych sprawy przez sąd meriti, których upatrywała w wadliwym uznaniu tego sądu, że do rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia nie doszło, Sąd Okręgowy zważył, że nie jest bezwzględnym warunkiem prawidłowego rozpoznania sprawy przez sąd drugiej instancji odniesienie się oddzielnie do każdego z zarzutów podniesionych w apelacji, albowiem wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie oznacza konieczności odrębnego omówienia przez sąd odwoławczy w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za całkowicie wystarczające uznać należy odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob. postanowienie SN z dnia 23 lutego 2017 r., I CSK 578/16, Legalis nr 1577914).

Mając na uwadze powyższe Sąd II instancji zważył, że pozwana w zarzutach z punktu I ppkt 1 i 3 apelacji przywołała bardzo obszernie dokumenty oraz zeznania świadków i stron, które zdaniem skarżącej Sąd Rejonowy ocenił błędnie i w efekcie wadliwie ustalił, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r. i że nie wiązała stron od 22.02.2020 r. umowa zlecenia. A. skupiła się jednak w tym kontekście jedynie na twierdzeniu, że można z treści powoływanych przez nią w apelacji dowodów dokumentarnych i z zeznań świadków oraz stron wyprowadzić inne wnioski niż te, które zostały sformułowane przez Sąd Rejonowy na podstawie tych samych okoliczności, a które zdaniem Sądu II instancji świadczyły o jednoznacznej zgodzie pozwanej na kontynuowanie zatrudnienia powódki na podstawie dotychczasowej umowy o pracę po 21.02.2020 r. Pozwana nie wykazała, że ustalenie Sądu meriti „na prośbę pozwanej m.in. powódka zdecydowała się kontynuować pracę na rzecz pozwanej”, „nastąpiło ustne oświadczenie woli powódki, w którym cofnęła ona swój wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r.” i następnie „w okresie od 21 do 26.02.2020 r. m.in. powódka wykonywała na rzecz pozwanej pracę na takich samych zasadach i warunkach jak wcześniej. Nie została zawarta między powódką a pozwaną żadna dodatkowa umowa obejmująca pracę świadczoną w tym okresie”, na podstawie wskazanych przez nią w jej apelacji dokumentów oraz zeznań świadków i stron są pozbawione logiki, niespójne z pozostałymi przeprowadzonymi w sprawie dowodami, czy niezgodne z doświadczeniem życiowym.

Tymczasem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych

dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to tak dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (zob. postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl., wyrok SN z 27.09.2002 r., II CKN 817/00, Legalis nr 59468).

Chybiona jest argumentacja apelacji strony pozwanej w części przyjętej przez Sąd II instancji jako poprawnie ustalony stan faktyczny, wskazująca na niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez nieprzyznanie wiary dowodom powołanym w apelacji przez pozwaną i przyznanie waloru wiarygodności innym dowodom, wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź też poszczególne dokumenty 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 innym świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c., a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. Zarzuty strony pozwanej w analizowanym aktualnie zakresie co do tego, że na prośbę pozwanej powódka cofnęła swoje oświadczenie woli i zamiarze rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r. a pozwana wyraziła zgodę na wykonywanie pracy od 21.02.2020 r. przez powódkę na tych samych zasadach i warunkach oraz, że pozwana nie zawarła z powódką żadnej innej umowy na świadczenie pracy od 22.02.2020 r., sprowadzają się jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd meriti, a jako takie nie mogą się ostać. Pozwana poprzestała w złożonej przez nią apelacji na zaprezentowaniu swojej analizy zgromadzonego materiału dowodowego i przedstawieniu subiektywnej interpretacji dowodów oraz własnego stanowiska w sprawie, co sprowadza się do jej twierdzeń, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron z dniem 21.02.2020 r. i do zawarcia umowy zlecenia, którą powódka wykonywała od 22 do 26.02.2020 r. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez stronę pozwaną w tym zakresie, którego dotyczą zarzuty z punktu I podpunktów 1 i 3 - to w rzeczywistości odmienne wnioski apelantki wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, które pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy powołanych w apelacji przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

W tej części, którą Sąd II instancji podzielił sąd meriti wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, skonfrontował wzajemnie ze sobą dostępne w sprawie dowody, odniósł się do wszystkich zebranych dowodów, wskazał też, którym dowodom dał wiarę, a którym nie, podając w sposób przekonujący i logiczny powody takiej oceny. Sąd Rejonowy każdą z tych kwestii omówił w sposób wyczerpujący, logiczny i czytelny w pisemnych motywach swojego rozstrzygnięcia. Argumentacja Sądu Rejonowego w tym zakresie, w jakim Sąd II instancji przyjął ją za własne stanowisko, nie nasuwa żadnych zastrzeżeń pod względem jej poprawności i Sąd Odwoławczy odstępuje od jej ponownego przytaczania w tym miejscu w całości, czyniąc ją jednocześnie integralną częścią własnego uzasadnienia. Zaznaczyć jedynie należy, że bezbłędnie ustalone przez sąd meriti fakty zostaną w ramach kontroli instancyjnej ocenione prawnie w dalszej części uzasadnienia w zakresie w jakim odnosiły się do nich zarzuty apelacyjne naruszenia prawa materialnego.

Sąd II instancji zważył, że co do zarzucanego naruszenia art. 233 k.p.c. to z treści uzasadnienia apelacji pracodawcy wynika, że intencją strony pozwanej przy formułowaniu powyższych zarzutów, było wykazanie, że Sąd Rejonowy dokonując oceny jurydycznej ustalonych faktów, wyprowadził z tej analizy wnioski, które nie odpowiadały tezie sugerowanej w toku procesu przez pozwaną, a mianowicie, że w trybie porozumienia stron doszło do rozwiązania umowy o pracę z dniem 21.02.2020 r., a nadto zakres przedmiotowy tych zarzutów pokrywa się w istocie z zarzutami naruszenia prawa materialnego z punktu II ppkt 1 i 2 apelacji, w których pozwana kwestionowała prawidłowość zastosowania art. 52 k.p. oraz art. 56 § 1 i 2 k.p. i art. 58 k.p. do poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, gdyż ich istota odnosi się do prawnej interpretacji ustalonych w sprawie okoliczności odnośnie do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r.

Odnosząc zatem do zarzutu apelacji pozwanej dotyczących sprzeczności ustaleń sądu meriti co do zawarcia porozumienia przez strony o rozwiązaniu umowy o pracę, należy krótko przypomnieć, że zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. umowa o pracę może zostać rozwiązana na mocy porozumienia stron. Tym samym strony umowy o pracę mają prawo dokonania rozwiązania umowy w wyniku dwustronnej czynności prawnej, która zostaje podjęta i wywołuje skutek prawny z chwilą złożenia przez obie strony – czyli zarówno pracownika, jak i pracodawcę - zgodnych oświadczeń woli zmierzających do zakończenia stosunku pracy w określony sposób i w określonym terminie. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może nastąpić z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy. Dodać należy, że rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron nie podlega żadnym ograniczeniom, poza wymogiem podjęcia i wyrażenia przez każdą ze stron oświadczenia o zamiarze rozwiązania umowy w sposób niewadliwy. Zaznaczyć też trzeba, że pisemna forma porozumienia stron jest wskazana jedynie dla celów dowodowych. Nie ma też żadnych wątpliwości, że na mocy porozumienia stron może być rozwiązana każda z umów o pracę wymienionych w art. 25 k.p., a zatem także umowa na czas nieokreślony. Tak bowiem trafnie zakwalifikował sąd meriti umowę o pracę łączącą strony w n/n sprawie.

Uzupełniając do rozważań sądu I instancji wskazać należy, że porozumienie stron, przewidziane w art. 30 § 1 pkt 1 k.p., jest umową, która jest zawarta, z chwilą gdy obie strony bądź to wyrażą równocześnie wolę zakończenia w ten sposób stosunku pracy, bądź też gdy oferta (propozycja) rozwiązania umowy o pracę, złożona przez jedną ze stron, zostanie przez drugą stronę przyjęta później przez udzielenie odpowiedzi pozytywnej.

W tym wypadku uważa się, zgodnie z art. 61 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), że porozumienie zostało zawarte, z chwilą gdy oświadczenie o zgodzie na rozwiązanie umowy doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła o nim powziąć wiadomość.

Odwołanie zgody jest skuteczne tylko wtedy, gdy doszło do drugiej strony jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej (art. 61 zd. 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Należy także wyjaśnić, że chwila zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę nie jest równoznaczna z rozwiązaniem (ustaniem) stosunku pracy. Rozwiązanie następuje bowiem w dniu określonym w porozumieniu, gdyż to strony powinny w tej czynności prawnej podać termin, w którym stosunek pracy ma ustać z ich wspólnej zgodnej woli (por. uchwała SN z 15 kwietnia 1994 r., I PZP 14/94, OSNAPUS 1994, nr 3, poz. 40). Tym dniem oczywiście może być też data zawarcia przez obie strony porozumienia.

Sąd II instancji, po zapoznaniu się z materiałem dowodowym, uznał, że w przedmiotowej sprawie powódka w dniu 19.02.2020 r. złożyła pozwanej w formie pisemnej ofertę rozwiązania umowy o pracę z dniem 21.02.2020 r. za porozumieniem stron.

Przechodząc do oceny zachowania pozwanej wobec złożonej przez powódkę oferty rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron Sąd II instancji zważył, że należy zastosować art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli).

Z kolei w myśl art. 65 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1); w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).

Przepis ten znajduje zatem zastosowanie zarówno do wykładni oświadczeń woli, jak i stwierdzenia, czy dane zachowanie stanowi oświadczenie woli (por. SN wyroki z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007 nr 4, poz. 59 oraz z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 92/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 131).

Czyniąc - w miejsce błędnego ustalenia braku zgody pozwanej na zawarcie porozumienia zgodnie z ofertą powódki - własne ustalenia Sąd II instancji uznał, że pozwana złożyła pisemne oświadczenia woli o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę z dniem 21.02.2020 r. na warunkach oferowanego jej przez powódkę porozumienia stron.

Jednakże do skutecznego rozwiązania umowy w trybie porozumienia ostatecznie nie doszło w dniu 21.02.2020 r. a to z uwagi na skuteczne cofnięcie oświadczenia woli przez powódkę o zamiarze rozwiązania w tym trybie umowy co nastąpiło na skutek prośby pozwanej w czasie rozmowy w dniu 21.02.2020 r.

Wersji pozwanej, że jednak umowa została rozwiązana za porozumieniem przeczą dowody, z których wynika, że w dniu 21.02.2020 r. pozwana spotkała się m.in. z powódką i w efekcie tej rozmowy, na prośbę pozwanej, powódka zdecydowała się kontynuować zatrudnienie u pozwanej, a w szczególności nagranie przebiegu rozmowy z pozwaną (nagranie na płycie CD k. 143 i stenogram k. 144-164), które potwierdza wersję powódki oraz jej zeznania, a także zeznania świadków E. K., A. B. i M. K..

Sąd Okręgowy, odnosząc się do samej czynności nagrania przez powódkę rozmowy z pozwaną bez jej wiedzy i zgody oraz do podniesionej w apelacji pozwanej argumentacji i zarzutów w tym zakresie zawartych w pkt. I ppkt 1 lit. H), tj. naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 52 § 1 k.p. i art. 56 § 1 i 2 k.p. oraz w pkt. I ppkt 2, tj. naruszenia art. 236 § 1 k.p.c. w zw. z art. 292 k.p.c. i art. 308 k.p.c. i 309 k.p.c., a także w pkt. II. ppkt 3, tj. naruszenia art. 8 k.p., wskazuje, że zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem, nagrania dokonane bez zgody i wiedzy rozmówcy po zweryfikowaniu ich autentyczności mogą być dowodem w postępowaniu cywilnym. Jednocześnie Sąd II instancji miał na uwadze, że w takim wypadku ocena treści takich nagrań musi być bardzo wyważona i uwzględniać możliwość manipulowania rozmową przez rozmówcę świadomego jej nagrywania. Ponadto okoliczności, w jakich nastąpiło nagranie, wskazujące jednoznacznie na poważne naruszenie zasad współżycia społecznego, np. przez naganne wykorzystanie trudnego położenia, stanu psychicznego lub psychofizycznego osoby, z którą rozmowa była prowadzona, mogą dyskwalifikować ten dowód. Brak takiej zgody osoby nagranej na wykorzystanie nagrania w celach dowodowych przed sądem cywilnym wymaga przeprowadzenia oceny, czy dowód – ze względu na swoją treść i sposób uzyskania – nie narusza konstytucyjnie gwarantowanego (art. 47 Konstytucji RP) prawa do prywatności osoby nagranej, a jeżeli tak, to czy naruszenie tego prawa może znaleźć uzasadnienie w potrzebie zapewnienia innej osobie prawa do sprawiedliwego procesu – art. 45 Konstytucji RP (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 25.04.2003 r., IV CKN 94/01, LEX nr 80244, zob. także wyrok SN z 22.04.2016 r., II CSK 478/15, LEX nr 2075705, por. też Komentarz do KPC – art. 308 pod red. M. Manowskiej 2020 r.). Tym samym dowody, w postaci nagrań rozmów poczynionych bez zgody i wiedzy rozmówcy, nie są z zasady wyłączone (chyba że chodzi o nagrania uzyskane w sposób przestępczy, z naruszeniem art. 267 k.k.) - o ile nagranie nie jest jedynym dowodem na potwierdzenie istotnych w sprawie okoliczności, i jeżeli okoliczności, w jakich nastąpiło nagranie, nie wskazują jednoznacznie na poważne naruszenie zasad współżycia społecznego. Wiąże się z tym także konieczność rozważenia, czy dowód ten nie narusza konstytucyjnie zagwarantowanego prawa do prywatności osoby nagranej, a jeżeli tak, to czy naruszenie tego prawa może znaleźć uzasadnienie w potrzebie zapewnienia innej osobie prawa do sprawiedliwego procesu (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 4 marca 2020 roku, I ACa 363/19, Legalis nr 2420690).

Jednocześnie wskazać należy, że Sąd II instancji w całości zgadza się z poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w postanowieniu Sądu Najwyższego - Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 stycznia 2022 r., II PSK 203/21 (Legalis nr 2674588) oraz w postanowieniu Sądu Najwyższego - Izby Cywilnej z dnia 18 maja 2023 r., I CSK 5212/22 (Legalis nr 2937401), zgodnie z którym przepis art. 308 k.p.c. nie rozróżnia nagrań legalnych i nielegalnych. Treść tego przepisu jest jasna. Nie wyklucza dowodu z nagrań rozmów, bez zgody i wiedzy osób uczestniczących w rozmowie. Znaczenie takiego dowodu podlega ocenie w indywidualnej sprawie. Ocena dowodów ma ostatecznie znaczenie w aspekcie treści norm prawa materialnego, które sąd suwerennie stosuje. Podstawą stosowania prawa materialnego powinien być rzeczywisty stan faktyczny i temu może służyć dowód z nagrania, z uwzględnieniem sytuacji w jakiej dochodzi do nagrania, w tym pewnej przewagi nagrywającego, jeśli nie nawet manipulacji. Ocena dowodu odbywa się na tle całej sprawy, materiału, twierdzeń i stanowisk stron, innymi słowy nagranie może być dowodem. Nie

można orzecznictwo wykreować zakazu stosowania takiego dowodu, gdyż byłoby to sprzeczne z ustawą i prawem do sprawiedliwego rozpoznania sprawy.

Podzielając w całości przytoczone wyżej judykaty Sądu Najwyższego, Sąd II instancji zważył, że w realiach niniejszej sprawy powódka bezsprzecznie dokonując nagrania nie wykorzystywała w jakikolwiek sposób trudnego położenia czy stan psychiczny nagrywanego pracodawcy. Działanie powódki były ukierunkowane jedynie na zabezpieczenie własnych interesów, dotyczyło wyłącznie jej spraw służbowych i w żadnym zakresie nie miało ono na celu wyrządzenia szkody pracodawcy. Zachowanie powódki nie miało również na celu szantażowania pracodawcy, a jedynie wykazanie, czy do porozumienia pomiędzy stronami doszło i na jakich warunkach. Ponadto nagranie rozmów pozwanej z powódką i innymi pracownikami w dniu 21.02.2020 r. nie było jedynym dowodem na wykazanie jakie faktycznie oświadczenie złożyły wtedy strony sporu oraz – co także ważne – okoliczności, w jakich one padały. Także bowiem świadkowie powołani przez sąd meriti przy czynieniu ustaleń faktycznych co do przebiegu rzeczony rozmowy - wbrew przekonaniu pozwanej wyrażonemu w apelacji - potwierdziło zachowania pozwanej, na które wskazywała powódka, a także oświadczenie samej powódki. Faktu dokonywania przez powódkę nagrania z ukrycia co do zasady nie można pochwalić, ale w okolicznościach sprawy dokonane nagranie - w ocenie Sądu II instancji - nie stanowiło ani ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, ani nie było poważnym naruszeniem zasad współżycia społecznego. Wobec powyższego Sąd Odwoławczy uznał, że utrwalony przebieg rozmowy stron w dniu 21.02.2020 r. w sprawie oferty powódki złożonej pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie porozumienia stron, mógł stanowić dowód w niniejszej sprawie i nie zachodzą przesłanki by wykluczyć go z materiału dowodowego w oparciu, o który sąd meriti czynił ustalenia.

W świetle ustalonych w sprawie faktów ze zmianą w zakresie wyżej omówionym na skutek przeprowadzonej kontroli instancyjnej, Sąd II instancji uznał, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r.

Co prawda pozwana wyraziła zgodę na ofertę takiego zakończenia stosunku pracy złożoną jej przez powódkę w dniu 19.02.2020 r. jednakże w okresie do 21.02.2020 r. doszło do skutecznego cofnięcia oświadczenia przez powódkę co do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem, albowiem w dniu 21.01.2020 r. podczas rozmowy pozwanej z pracownikami, w tym powódką, pracodawca poprosił pracownice – w tym także powódkę – o pozostanie w pracy i zostało uzgodnione, że powódka i te pozostałe pracownice cofną swoje oświadczenia z ofertą rozwiązania umowy w trybie porozumienia. Z dostępnych dowodów wynika, że powódka rzeczywiście cofnęła swoje oświadczenie a pozwana wyraziła na to cofnięcie swoją zgodę w sposób konkludentny, albowiem od 22 do 26.02.2020 r. powódka pracowała u niej na tych samych zasadach i warunkach jak dotychczas i nie została zawarta między pozwaną i powódką żadna inna umowa obejmująca świadczenie pracy w tym okresie.

W judykaturze Sądu Najwyższego podkreśla się, że czynność prawna jest dokonana przez fakty konkludentne wówczas, gdy wyrażają one niewątpliwą treść oświadczenia woli i jednocześnie nie mogą stanowić podstawy przypisania czynnościom prawnym treści, jaka z nich nie wynika. Oznacza to, że wyrażona w sposób dorozumiany wola osoby dokonującej czynności prawnej musi wynikać z całokształtu okoliczności towarzyszących składaniu oświadczenia woli. W konsekwencji ustalenia dotyczące oświadczeń lub oznaczonych zachowań stron (tzw. kontekst sytuacyjny) oraz stwierdzenia uznające te zachowania za oświadczenia woli o określonej treści stanowią element stanu faktycznego sprawy dającego podstawę do oceny, czy z całokształtu okoliczności towarzyszących składaniu oświadczenia woli w sposób niewątpliwie wynika wola osoby dokonującej czynności prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 200/13, i powołane w nim orzecznictwo).

W tym kontekście sąd II instancji doszedł do wniosku, że żadna z okoliczności nie potwierdza wersji pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, skoro w dniu 21.02.2020 r., w którym umowa o pracę miała w tym trybie ulec rozwiązaniu, strony ustaliły, zresztą na skutek jednoznacznej prośby pozwanej, że powódka będzie nadal pracowała u pozwanej, „nie będzie szukała pracy po S.” i powódka w okresie od 21.02.2020 r. do 26.02.2020 r. wykonywała na prośbę pozwanej pracę na takich samych zasadach i warunkach jak dotychczas oraz nie została zawarta między powódką a pozwaną żadna dodatkowa umowa obejmująca świadczenie pracy w tym okresie.

Zgoda pracodawcy na cofnięcie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jest również oświadczeniem woli, o którym mowa w art. 60 k.c., przy czym w myśl art. 65 § 1 k.c. należy ją tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, gdyż to ten przepis ma zastosowanie zarówno do oceny prawidłowości dokonanej przez sąd wykładni oświadczenia woli, jak i stwierdzenia, czy dane zachowanie strony stanowi oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 92/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 131 i powołane tam orzeczenia). Zgodnie z art. 60 k.c., który do stosunków pracy ma odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 300 k.p., wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona nie tylko w sposób wyraźny, lecz również przez czynności konkludentne. Nie ulega zatem wątpliwości, że pracodawca zgodę na cofnięcie złożonego mu uprzednio przez pracownika oświadczenia może wyrazić również przez odpowiednie ze swej strony zachowanie, świadczące o tym, że godzi się na cofnięcie wypowiedzenia. Przede wszystkim należy mieć tu na uwadze, że taka zgoda może nastąpić tylko po złożeniu oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto oświadczenia woli stron stosunku pracy muszą być oceniane w aspekcie przepisów Kodeksu pracy, a przepisy Kodeksu cywilnego stosowane w takim zakresie, w jakim nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy (por. wyrok SN z 12.01.2022 r., I PSKP 39/21, OSNP 2022, nr 9, poz. 87).

Wymaga również podkreślenia, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, w myśl którego ustalenie treści oświadczenia woli należy do ustaleń faktycznych i wchodzi w zakres podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sądu, a zatem nie wystarczy zarzut naruszenia art. 65 § 1 k.c. oraz art. 60 k.c. i art. 65(1) k.c., oraz twierdzenie, że wola stron umowy była inna niż ustalono, gdy nie zostały podważone ustalenia, na podstawie których stwierdzono taką wolę stron (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2006 r., LEX nr 424367; z dnia 26 stycznia 2011 r., I UK 281/10, LEX nr 786372; z dnia 23 stycznia 2012 r., II UK 93/11, LEX nr 1163333; z dnia 4 kwietnia 2014 r., II CSK 405/13, LEX nr 1480316).

Mając na uwadze powyższe Sąd II instancji po samodzielnym przeanalizowaniu całego materiału dowodowego poczynił w omówionym wyżej zakresie własne ustalenia i w efekcie przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia nie nastąpiło z dniem 21.02.2020 r. wobec skutecznego cofnięcia oświadczenia woli powódki za dorozumianą zgodą pozwaney. Tym samym Sąd Odwoławczy doszedł do przekonania, że ostateczna konkluzja sądu meriti, że w dniu 26.02.2020 r. nadal strony łączyła dotychczasowa umowa o pracę była prawidłowa.

W tym kontekście o tyle jedynie rację ma pozwana, podnosząc w postępowaniu apelacyjnym, że nie dotyczy jej art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, że nie zawarła z powódką żadnej umowy zlecenia dodatkowo obok nadal łączącej strony umowy o pracę w okresie od 21.02.2020 r. do 26.02.2020 r. Samo zgłoszenie w dniu 24.02.2020 r. do ZUS powódki przez pozwaną od 22.02.2020 r. z tytułu umowy zlecenia nie mogło odnieść żadnego skutku prawnego, skoro strony nie zawarły takiej umowy, a świadczenie pracy przez powódkę odbywało się nadal na podstawie umowy o pracę na dotychczasowych warunkach.

Powódka dopiero w dniu 26.02.2020 r. w czasie rozmowy z E. K. (1) na temat dalszej pracy u pozwanej od 2.03.2020 r. na stanowisku pomocy zastępcy kierownika, dowiedziała się, że pozwana „podtrzymuje” jej wypowiedzenie i że stosunek pracy ustał z dniem 21.02.2020 r.

W tym zaś kontekście, uzupełniająco do wyводу sądu meriti, należy wskazać, że trzeba było w niniejszej sprawie zastosować odpowiednio - na podstawie art. 300 k.p. - przepisy art. 66 i następane k.c. wobec oceny zachowania pozwanej w stosunku do złożonej jej przez powódkę oferty.

Z art. 66 § 1 k.c. wynika, że oświadczenie drugiej stronie woli zawarcia umowy stanowi ofertę, jeżeli określa istotne postanowienia tej umowy.

Natomiast w § 2 art. 66 k.c. postanowiono, że jeżeli oferent nie oznaczył w ofercie terminu, w ciągu którego oczekiwać będzie odpowiedzi, oferta złożona w obecności drugiej strony albo za pomocą środka bezpośredniego porozumiewania się na odległość przestaje wiązać, gdy nie zostanie przyjęta niezwłocznie; złożona w inny sposób przestaje wiązać

z upływem czasu, w którym składający ofertę mógł w zwykłym toku czynności otrzymać odpowiedź wysłaną bez nieuzasadnionego opóźnienia.

Należy zaznaczyć, że stosowanie art. 66 § 2 k.c. w odniesieniu do umów zawieranych przez strony stosunku pracy wprost jest oczywiste i wynika z samej treści art. 300 k.p., który dopuszcza stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego, jednak jedynie „odpowiednio” i w zakresie, w jakim nie naruszają one zasad prawa pracy (zob. postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 września 2020 r., III PK 193/19, Legalis nr 2496546).

Problem ten był już przedmiotem wypowiedzi ze strony Sądu Najwyższego, który w kilku orzeczeniach wprost dopuścił stosowanie w zakresie umów zawieranych pomiędzy pracownikami a pracodawcami art. 66 § 2 k.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 27 lutego 2013 r., I PK 189/12, wyrok Sądu Najwyższego z 9 września 2004 r., I PK 428/03, postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2002 r., I PKN 433/01).

Przypomnieć należy, że porozumienie stron stosunku pracy jest z punktu widzenia prawa cywilnego umową. Umowa może być zawarta w różny sposób, jednak w każdym przypadku, jako czynność prawna co najmniej dwustronna, wymaga złożenia zgodnych oświadczeń woli obu stron tej czynności prawnej (por. co do nawiązania stosunku pracy art. 11 KP, co do umów prawa cywilnego - ogólne przepisy Kodeksu cywilnego o zawieraniu umów). Umowa może być zawarta także w drodze negocjacji (art. 72 KC) albo w drodze złożenia i przyjęcia oferty (art. 66 i nast. KC).

Pozwana mogła albo wyrazić zgodę na proponowane przez powódkę warunki porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 21.02.2020 r., co prowadziłoby do zawarcia umowy w wyniku przyjęcia oferty na tych warunkach (art. 70 § 1 KC), albo zaproponować własne warunki, co stanowiłoby jednak nową ofertę (art. 68 KC), którą z kolei powódka mogłaby przyjąć albo odrzucić.

Podkreślić należy, że podstawową zasadą prawa umów jest to, że do zawarcia umowy dochodzi wówczas, gdy strony uzgodnią wszystkie warunki, gdy dojdą do porozumienia co do wszystkich postanowień umowy.

Ocena Sądu II instancji o skutecznym cofnięciu oferty przez powódkę za zgodą pozwanej, daje podstawę do stwierdzenia, w świetle regulacji z art. 66 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w kontekście przepisów o ofercie, że w żaden sposób nie można przyjąć, iż powódka swoją ofertą złożoną pozwanej w dniu 19.02.2020 r. o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie porozumienia stron z dniem 21.02.2020 r., po tym jak pozwana wyraziła w dniu 21.02.2020 r. zgodę na cofnięcie oświadczenia przez powódkę - nadal pozostawała związana tą ofertą po dniu 21.02.2020 r., tj. również w dniu 26.02.2020 r. kiedy to pozwana złożyła jej swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na warunkach proponowanych przez powódkę w jej ofercie z 19.02.2020 r.

Nie można pomijać, że w realiach badanej sprawy z dostępnego dowodu w postaci nagrania rozmowy z dnia 21.02.2020 r. pozwanej m.in. z powódką, wynika, że to na prośbę pozwanej powódka pozostała w pracy u pozwanej oraz, że powódka skutecznie odwołała swoje oświadczenie o złożeniu pracodawcy oferty rozwiązania umowy o pracę w trybie. Jeśli oświadczenie pozwanej z 26.02.2020 r. traktować jako propozycję pracodawcy rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia, to nie było możliwe uznanie, że w ten sposób niejako dochodzi do reaktywowania oferty powódki ani umowy porozumienia, którymi pracownica przestała być związana z dniem 21.02.2020 r. w wyniku skutecznego cofnięcia oświadczenia woli przez powódkę o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia, a także, że najwcześniej datą do oceny oświadczenia woli pozwanej z 26.02.2020 r. jako oświadczenia o jej gotowości do rozwiązania z powódką umowy za porozumieniem była data złożenia tego oświadczenia przez pracodawcę. Powódka nie wyraziła zgody na takie rozwiązanie.

Nie można przy tym tracić z pola widzenia, że w dniu 26.02.2020 r. pracodawca zamierzał wypowiedzieć umowę o pracę powódce, jednakże po tym jak zostało sprecyzowane roszczenie o odprawę pieniężną, pracodawca uznał, że najkorzystniejszą z jego punktu widzenia wersją będzie przyjęcie, że stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 21.02.2020 r., a okres od 22.02.2020 r. do 26.02.2020 r. będzie potraktowany jako okres trwania umowy zlecenia.

Rekapitulując - po dniu 21.02.2020 r. powódka nie była już związana swoją ofertą, ani umowa porozumienia, albowiem powódka w rozmowie z pozwaną w dniu 21.02.2020 r. złożyła skuteczne oświadczenie o kontynuowaniu zatrudnienia u pozwanej za zgodą pracodawcy, wobec czego ostatecznie nie doszło do rozwiązania umowy w trybie porozumienia stron a wiążąca nadal umowa o pracę była nadal realizowana przez strony na tych samych warunkach po dniu 21.02.2020 r. aż do dnia 26.02.2020 r.

Wobec postawy pozwanej, jako pracodawcy i jej argumentacji, że jest wolnym człowiekiem i może zmienić zdanie, należy podkreślić, że pracownik (podobnie jak pracodawca) ma prawo do swobodnego decydowania – również w ramach trybu za porozumieniem stron – o wyrażeniu zgody albo o braku zgody na proponowaną ofertę trybu rozwiązania umowy o pracę. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę ma nastąpić poprzez porozumienie stron to konieczne jest ustalenie czy doszło do jednoznacznego wyrażenia woli przez pracownika, aby można było uznać je za skuteczne. Pracodawca nie może wywierać na pracowniku żadnej presji w celu przyjęcia oferty zakończenia stosunku pracy za porozumieniem stron.

Powyższe stwierdzenie implikuje konieczność kontroli poprawności dokonanej przez sąd meriti oceny prawnej oświadczenia pozwanej złożonego powódce w dniu 26.02.2020 r. wobec podniesionych w apelacji pozwanej zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 k.p. oraz art. 56 § 1 i 2 k.p. oraz art. 58 k.p.

Zdaniem Sądu II instancji wobec prawidłowego przyjęcia przez sąd a quo, że strony nie rozwiązały za porozumieniem stron umowy o pracę z dniem 21.02.2020 r., w/w zarzuty nie zasługują na aprobatę. Sąd Odwoławczy w tym zakresie w całości akceptuje rozważania prawne sądu meriti, że oświadczenie pracodawcy z 26.02.2020 r. nakazujące powódce opuszczenie miejsca pracy zarówno pozwana traktowała jako zwolnienie powódki z pracy, jak i powódka tak też traktowała nakaz opuszczenia zakładu pracy w dniu 26 lutego 2020 r. Słusznie Sąd Rejonowy dostrzegł, że wynika to chociażby z takich okoliczności, jak to, że pracodawca nie podejmował po dniu 26 lutego 2020 r., kiedy to nakazał powódce opuścić zakład pracy, żadnych działań wzywających pracownicę do stawienia się w pracy, ani też np. działań w trybie art. 52 k.p. w związku z niestawianiem się powódki w pracy po okresie niezdolności do pracy, a i powódka nie wracała do pracy u pozwanej odzyskawszy do niej zdolność traktując przedmiotowy nakaz jako jej zwolnienie.

Należy zgodzić się z Sądem I instancji, że oświadczenie pracodawcy z dnia 26 lutego 2020 r. nie może być traktowane jako wypowiedzenie umowy o pracę, skoro skutek rozwiązania umowy o pracę był natychmiastowy, pracodawca nie określił okresu wypowiedzenia, ani też nie działał w sposób, który mógłby sugerować istnienie okresu wypowiedzenia lub też zwolnienie powódki jako pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Ocena jurydyczna sądu a quo nie nasuwa żadnych zastrzeżeń Sądu Odwoławczego co do jej poprawności i Sąd II instancji traktuje ją jako własne stanowisko w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, że rozważania prawne sądu meriti na temat rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. są bezbłędne, pełne i w sposób wyczerpujący odnoszą się do wszelkich zagadnień związanych z okolicznościami badanej sprawy, a przy tym zostały wsparte właściwie powołanym orzecnictwem SN i nie wymagają jakiegokolwiek uzupełnienia ze strony Sądu II instancji. Wobec powyższego Sąd Odwoławczy odstępuje od ich powielania i traktując je jako własne stanowisko w sprawie czyni je integralną częścią niniejszego uzasadnienia.

Powyższe rozważania doprowadziły Sąd Rejonowy do prawidłowej konstatacji, że w dniu 26.02.2020 r. pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie zachowując przy tym żadnych wymagań określonych przepisami Kodeksu pracy, ani merytorycznych, ani też zwłaszcza co do formy.

Sąd II instancji w całości zgadza się z oceną prawną sądu meriti i podobnie jak on przyjmuje, że w tym stanie rzeczy podstawę prawną roszczenia stanowił art. 56 k.p., zgodnie z którym: pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Powódka wystąpiła z roszczeniem o odszkodowanie. Dla oceny zasadności roszczenia powódki konieczne było ustalenie, czy oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z obowiązującymi przepisami. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że w przedmiotowej sprawie pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie zachowując jakichkolwiek wymogów formalnych i merytorycznych w tym zakresie. W efekcie należy zgodzić się sąd meriti, że zasadnym było zasądzenie na rzecz powódki jako pracownika odszkodowania stosownie do treści art. 56 k.p.

Wobec prawidłowego ustalenia przez sąd a quo, że strony były związane umową na czas nieokreślony, sąd ten prawidłowo także zastosował art. 56 §1 k.p. i art. 58 k.p. Rozstrzygnięcie sądu meriti w świetle bezbłędnie ustalonych okoliczności faktycznych i ich właściwej subsumpcji prawnej pod prawidłowo zastosowane przepisy prawa materialnego w omawianym zakresie jest prawidłowe, co czyni apelację pozwanej w całości bezzasadną także w zakresie w jakim zarzucała naruszenie prawa materialnego.

Niezasadny jest również zarzut pozwanej naruszenia przez sąd meriti art. 102 k.p.c. Na wstępie należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art. 98 § 3 k.p.c.). W razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone (art. 100 zd. 1 k.p.c.).

Przypomnieć należy, że zgodnie z przepisem art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Zasada ta jest rozwiązaniem szczególnym, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, według doktryny, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy natomiast uznać pogląd, zgodnie z którym sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia – na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego.

W tym miejscu należy także przypomnieć, że Sąd Najwyższy w postanowieniu z 26 stycznia 2012 r. (III CZ 10/12, OSNC 2012/7-8/98) wskazał, a następnie potwierdził w postanowieniu z 23 maja 2012 r. (III CZ 25/12, LEX nr 1214589), że ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez Sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa. Powyższa teza znalazła także potwierdzenie w późniejszych judykatach Sądu Najwyższego, m.in. postanowieniu z 20 kwietnia 2012 r. (III CZ 17/12, LEX nr 1164739) oraz postanowieniu z 27 kwietnia 2012 r., (V CZ 2/12, LEX nr 1214621).

Przytoczone stanowisko Sądu Najwyższego niewątpliwie ogranicza zakres rozpoznania zażalenia na postanowienie o kosztach procesu przez Sąd II instancji, czego efektem jest „uszczerbienie” możliwość modyfikowania przez Sąd odwoławczy rozstrzygnięcia o kosztach, które zostało oparte na dyspozycji art. 102 k.p.c., jedynie do tych przypadków, gdy nieobciążenie strony przegrywającej kosztami procesu byłoby rażąco niesprawiedliwe. W konsekwencji Sąd meriti uzyskuje dużą autonomię w kształtowaniu badanego rozstrzygnięcia. Tym samym dysponentem odmiennego uregulowania obowiązku poniesienia kosztów procesów, nawet jeżeli dany stan faktyczny, w ocenie Sądu II instancji

dawałby podstawy do zastosowania reguły ogólnej, tj. art. 98 k.p.c., pozostaje Sąd I instancji dotąd, dopóki takie ukształtowanie rozstrzygnięcia o kosztach procesu nie jest rażąco niesprawiedliwe.

Sąd Okręgowy, w okolicznościach badanej sprawy nie doszukał się rażącej niesprawiedliwości kwestionowanego postanowienia, tym bardziej, że jak wynika z uzasadnienia Sądu Rejonowego, zastosowanie przez tenże Sąd art. 102 k.p.c. ma swoje podstawy faktyczne. Należy zgodzić się z oceną Sądu I instancji, że ocenny charakter sprawy, stopień jej zawiloci i niejasność stanu faktycznego oraz oceny prawnej ostatecznie zrekonstruowanych w sprawie faktów, w zestawieniu z rażąco dysproporcją sytuacji ekonomicznej stron, uzasadniał w takim stanie rzeczy skorzystanie w imię poczucia sprawiedliwości z dobrodziejstwa art. 102 k.p.c. wobec powódki.

Jednocześnie uznając bezzasadność zarzutu pozwanej dotyczącego naruszenia art. 102 k.p.c. Sąd II instancji miał na uwadze to, że dopiero wytoczenie powództwa pozwoliło powódce uzyskać tytuł egzekucyjny przeciwko pracodawcy w zakresie w jakim jej powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę okazało się zasadne.

Mając na względzie wskazany powyżej zakres kognicji badania przedmiotowego zarzutu naruszenia art. 102 k.p.c., a także przytoczone okoliczności faktyczne sprawy, Sąd II instancji doszedł do przekonania, że w realiach niniejszej sprawy nie można zakwalifikować zaskarżonego rozstrzygnięcia jako rażąco niesprawiedliwego. Stąd też apelacja pozwanej nie mogła odnieść zamierzonego skutku i w tym zakresie.

Z powyższych względów apelację pozwanej należy ocenić jako w całości chybioną, wobec czego podlega oddaleniu na mocy art. 385 k.p.c.

Po zbadaniu przez Sąd Okręgowy apelacji powódki należy stwierdzić, że także nie została oparta na uzasadnionych zarzutach.

W szczególności zarzuty naruszenia prawa procesowego z punktu 1 lit. a), b), c), e) i f) apelacji powódki oraz korespondujący z nim zarzut naruszenia prawa materialnego z pkt 2 lit a) i c) tej apelacji, są chybione w zakresie w jakim powódka twierdziła, że jej wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, na podstawie którego sąd meriti zasądził odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną z winy pracownika, zostało ustalone w nieprawidłowej kwocie.

Na wstępie tytułem przypomnienia wskazać należy, że Sąd II instancji w całości podzielił ocenę jurydyczną sądu meriti, że oświadczenie pracodawcy z dnia 26 lutego 2020 r. nie może być traktowane jako wypowiedzenie umowy o pracę, ponieważ skutek rozwiązania umowy o pracę był natychmiastowy, pracodawca nie określił okresu wypowiedzenia, ani też nie działał w sposób, który mógłby sugerować istnienie okresu wypowiedzenia lub też zwolnienie powódki jako pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Przedmiotowa ocena sądu a quo według Sądu Odwoławczego jest poprawna i Sąd II instancji traktuje ją jako własne stanowisko w sprawie, uznając apelację powódki w części dotyczącej zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego z pkt 2 lit. a) dotyczącym naruszenia art. 52 k.p. w zw. z art. 56 § 1 oraz art. 58 k.p. oraz lit. b) art. 32 § 1 i § 2 oraz art. 45 § 1 k. p. w związku z art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz art. 36² k. p. jako w całości bezzasadną.

Odnośnie żądania zasądzenia odprawy pieniężnej Sąd Okręgowy zważył, że stosownie do art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nabycie prawa do odprawy pieniężnej jest uzależnione od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niet dotyczących pracowników stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Przyczynami niet dotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Są to zarówno przyczyny leżące po stronie pracodawcy, jak i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niet dotyczącą pracownika. Inaczej rzecz ujmując, prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i niet dotyczących żadnej ze stron (zob. postanowienie SN z 14.09.2022 r., III PSK 254/21, LEX nr 3487786, por. też m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478; z

dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 219; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199; z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601; z dnia 9 stycznia 2020 r., I PK 199/18, LEX nr 3220963). W orzecznictwie, w odniesieniu do tzw. zwolnień indywidualnych, jeszcze na tle przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 z późn. zm.) ukształtował się pogląd, który pozostaje aktualny również w obecnym stanie prawnym, że przyczyny przewidziane w art. 1 ust. 1 ustawy są "wyłączne" w tym znaczeniu, że bez ich zaistnienia nie podjęto by decyzji o zwolnieniu konkretnego pracownika z innych, występujących w stanie faktycznym przyczyn, zaś w przypadku zwolnień indywidualnych różnica jest wyłącznie ilościowa a nie jakościowa. Taki pogląd wyrażony został w wyroku z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 (OSNCP 1992 Nr 11, poz. 204) i z dnia 25 stycznia 2005 r. (I PK 139/2004). Jeżeli zatem okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z konkretnym pracownikiem stosunku pracy, wówczas uzasadniony jest pogląd, że taka "współprzyczyna" nie wyłącza stosowania przepisów ustawy. Przepisy ustawy nie wyłączają bowiem możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn leżących po jego stronie nawet w sytuacji objęcia go początkowo zamiarem zwolnienia z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy. Celem ustawy jest bowiem stworzenie osłony ekonomicznej pracownikom zwalnianym z przyczyn dotyczących zakładów pracy, a nie z innych przyczyn. Z zacytowanych wyżej przepisów wynika, że odprawa przysługuje pracownikowi nie w każdym wypadku, gdy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, ale jedynie wtedy, gdy następuje to z przyczyn niedotyczących pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2017 r. I PK 242/16). Jednocześnie jeżeli rozwiązanie stosunku pracy było sprzeczne z prawem, a zwolniony pracownik spełnia przesłanki do uzyskania tej odprawy, to zachodzi kumulacja roszczenia o odprawę z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Jest to pogląd powszechnie przyjęty (por. między innymi uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90, OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 64 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 499/99, OSNAPiUS 2001 Nr 12, poz. 407, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2015 r. II PK 211/14).

Rozpoczynając rozważania w zakresie żądanej w sprawie odprawy pieniężnej wypada podkreślić, że poszczególne żądania pozwu mają odmienną podstawę prawną. Roszczenia powódki w zakresie odprawy pieniężnej oparte są bowiem na unormowaniu art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), a warunkiem zasądzenia świadczenia jest stwierdzenie, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych w rozumieniu art. 1 bądź art. 10 tego aktu. Natomiast materialnoprawną podstawę pretensji powódki do odszkodowania stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Mając na uwadze powyższe oraz realia badanej sprawy, wskazać należy, że sąd meriti w świetle ustalonych faktów prawidłowo stwierdził, że powódka na skutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia została w zasadzie zwolniona z pracy bez powodu. Sąd II instancji w całości także aprobuje stanowisko sądu a quo, że pozwana wykazała, że stanowisko pracy powódki nie uległo likwidacji, albowiem wynika to z powołanych przez ten sąd prawidłowo dowodów. Natomiast powódka nie wykazała, by istniały jakiegokolwiek inne okoliczności powodujące, że została zwolniona z pracy z przyczyn od siebie niezależnych. Powyższe skutkowało prawidłowym stwierdzeniem Sądu Rejonowego, że nie zostały wykazane w sprawie przez powódkę przesłanki ustawowe do wypłaty dochodzonej pozwem odprawy. Pogląd sądu a quo Sąd II instancji w całości akceptuje, traktując go jako własne stanowisko w sprawie.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy pominął wnioski dowodowe pełnomocnika pozwanej zgłoszone na rozprawie apelacyjnej w dniu 4.01.2023 r. na mocy art. 235 [2] § 1 pkt 3 i 5 k.p.c. o dopuszczenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania strony pozwanej na okoliczność braku likwidacji stanowiska pracy powódki i braku podstaw do żądania odprawy i stanu zatrudnienia w 2020r. u pozwanej, albowiem prowadzenie dowodów w tym zakresie było zbędne i skutkowało by jedynie niepotrzebnym przewlekaniem postępowania apelacyjnego w sprawie.

Sąd Rejonowy prawidłowo także zastosował art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Oceniając prawidłowość rozstrzygnięcia sądu meriti co do roszczenia powódki o wypłatę wynagrodzenia za okres od 1 marca 2020 r. do 31 maja 2020 r. Sąd II instancji stwierdził, że sąd a quo przede wszystkim trafnie wskazał, że powódka nie wystąpiła o przywrócenie do pracy, lecz o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pozwaną przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak już wyżej stwierdzono w n/n sprawie nie ma podstaw do uznania, że oświadczenie pozwanej z dnia 26.02.2020 r. było oświadczeniem o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, lecz należy przyjąć - z omówionych już wyżej przyczyn - że było to oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro więc powódka nie wносиła o przywrócenie do pracy, ale o odszkodowanie, no to należy uznać, iż sąd meriti prawidłowo stwierdził, że roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za okres od 1 marca 2020 r. do 31 maja 2020 r. jest bezzasadne.

Zdaniem Sądu II instancji rozstrzygnięcie w przedmiocie kwoty zasądzonego odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwaną przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest także bezbłędne.

Zgodnie bowiem z art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (w tym odszkodowania przysługującego na podstawie art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p.) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop (§2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop -Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.). Przypomnieć należy, że przepis art. 58 k.p. przyznaje pracownikowi prawo do zryczałtowanego odszkodowania, którego wysokość jest niezależna od rozmiaru faktycznie wyrządzonej szkody. Ponieważ sprawa odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia jest uregulowana w Kodeksie pracy, to pracownik nie może dochodzić dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego. Jednocześnie, ponieważ sposób ustalenia wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy został również określony w przepisach prawa pracy (w wydanym w oparciu o delegację ustawową z art. 297 k.p. rozporządzeniu), nie ma możliwości ustalania wysokości tego wynagrodzenia w sposób odmienny niż wynikający z przepisów prawa pracy. Odszkodowanie oblicza się na podstawie wynagrodzenia brutto ustalonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

I tak właśnie prawidłowo sąd meriti zrobił. W tym zakresie Sąd II instancji zważył, że stosownie do §13 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 927) ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o ustalaniu wynagrodzenia i innych należności według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop, rozumie się przez to zasady wynikające z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. poz. 14, z 2002 r. poz. 1810, z 2003 r. poz. 2290, z 2006 r. poz. 1591 oraz z 2009 r. poz. 1353).

Wysokość ekwiwalentu pieniężnego za urlop uregulowana jest w § 14 i 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

Zgodnie z § 14 ww. rozporządzenia, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, z późn. zm. określonymi w § 15-19.

W § 15 ww. rozporządzenia postanowiono zaś, że składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Zawarty w cytowanym § 15 zwrot "w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu" oznacza wynagrodzenie w stałej stawce miesięcznej, wynikające z umowy o pracę, jakie pracownikowi przysługuje w tym miesiącu, nawet jeżeli faktycznie wynagrodzenia tego nie otrzymał.

Zgodnie z §17 ust. 1 ww. rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

Natomiast zgodnie z §16 ust. 1 ww. rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. W ust. 2 tego paragrafu postanowiono, że jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Zgodnie zaś ust. 3 tego przepisu, przepis § 11 stosuje się odpowiednio.

W niniejszej sprawie podnoszona w apelacji powódki kwestia wysokości jej wynagrodzenia za luty 2020 r. nie miała znaczenia dla wyliczenia jej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop, gdyż oblicza się je do miesiąca poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę – a skoro miało to miejsce w lutym 2020 r. to miesiąc ten nie mógł zostać uwzględniony. Stąd też powoływanie się w apelacji powódki na dokument w postaci zaświadczenia z dnia 5.05.2020 r. nie miało znaczenia.

Poza tym twierdzenia powódki, że otrzymywała wyższe wynagrodzenie u strony pozwanej niż przyjęte przez sąd meriti są jedynie polemiką z bezbłędnymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Sąd II instancji w całości akceptuje stanowisko sądu a quo, że powódka poprzestała jedynie na gołosłownych twierdzeniach i nie przedstawiła żadnych obiektywnie wiarygodnych dowodów, że faktycznie zarabiała więcej niż wynika to z jej umowy o pracę. Na powódce spoczywał ciężar dowodu zgodnie z art. 3 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przy czym powódka przez cały proces była reprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego, a zatem powinna wykazać należytą inicjatywę dowodową by wykazać prawdziwość swoich twierdzeń. W tym stanie rzeczy Sąd II instancji podzielił ocenę sądu meriti, że z braku dowodów na wyższą wysokość wynagrodzenia za pracę niż wynikająca z umowy o pracę twierdzenia powódki są niewiarygodne.

W tej sytuacji Sąd II instancji stwierdził, że sąd meriti słusznie uznał, że przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego ds. rachunkowości celem wyliczenia średniomiesięcznego wynagrodzenia powódki było zbyteczne, skoro pozostałe dowody przeczą twierdzeniom powódki, które dopiero, gdyby okazało się prawdziwe, uzasadniałyby przeprowadzenie dowodu z rachunkowego wyliczenia biegłego.

Z tych wszystkich przyczyn, Sąd II instancji również nie znalazł powodów by przeprowadzić taki dowód w ramach postępowania apelacyjnego i w efekcie pominął wnioski dowodowe zgłoszone w apelacji powódki na mocy art. 235 [2] § 1 pkt 5 k.p.c., a także podniesiony na rozprawie apelacyjnej z 4.01.2023 r. wniosek pełnomocnika pozwanej o dopuszczenie dowodu z akt postępowania Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi sygn. akt X P 244/20 w zakresie opinii biegłego L. S. na okoliczność bezzasadności twierdzeń powódki co do sposobu liczenia wynagrodzenia pracownika według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i

bezzasadności roszczeń powódki dotyczących wynagrodzenia za okres wypowiedzenia na mocy art. 235 [2] § 1 pkt 3 i 5 k.p.c.

Powyższe rozważania skutkują także uznaniem bezzasadności zarzutu apelacyjnego powódki dotyczącego również naruszenia prawa materialnego z pkt 2 lit. c) tj. art. 78 §1 kodeksu pracy poprzez nieprawidłową jego wykładnię i ustalenie przez Sąd meriti, że należy przyjąć za uprawnione twierdzenie pozwanej, że miesięczne wynagrodzenie pracownika ze stażem pracy u danego pracodawcy wynoszącym niespełna 6 lat, co do którego nie było żadnych zastrzeżeń i który był efektywny w realizacji obowiązków pracowniczych, na tyle, że pozwana prosiła powódkę o pozostanie w stosunku pracy, wynosić miało kwotę minimalnego wynagrodzenia przewidzianego przepisami rozporządzenia. Jak już bowiem wyżej wyjaśniono, wszystkie dowody w zakresie prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia powódki zostały poprawnie i wszechstronnie ocenione przez sąd meriti, który w efekcie bezbłędnie ustalił wysokość wynagrodzenia powódki opierając się na umowie o pracę.

Także ostatni zarzut apelacyjny powódki odnoszący się do naruszenia prawa materialnego z pkt 2 lit. d) art. 481 §1 i §2 kodeksu cywilnego poprzez jego niezastosowanie, które skutkowało nie zasądzeniem na rzecz powódki odsetek ustawowych za opóźnienie także w zakresie wynagrodzenia, które Sąd zasądził w pkt. 1 zaskarżonego wyroku, nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem zarzut ten nie wytrzymuje konfrontacji z materiałem aktowym, z której wynika, że Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że powódka roszczenia o odsetki nie zgłosiła.

Tym samym Sąd II instancji uznał, że apelacja powódki również nie została oparta na uzasadnionych podstawach, wobec czego podlega oddaleniu w całości.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy oddalił obie apelacje na mocy art. 385 k.p.c., a na podstawie art. 100 k.p.c. uwzględniając wynik postępowania apelacyjnego, w którym każda ze stron przegrała sprawę w postępowaniu odwoławczym, zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu za drugą instancję.

Sędzia A. J. Sędzia A. O.-K. Sędzia M. L.