

Sygn. akt VIII *Pa* 171/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Joanna Smycz</b> <b>SSR del. Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Dominika Smyrak</b>

**po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 2014r. w Gliwicach**

**sprawy z powództwa S. S.**

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w K. Oddział KWK (...) w P.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 24 lipca 2014 r. **sygn. akt** IV P 394/13

1. oddała apelację,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO J. S. (-) SSO M. A. (spr.) (-) SSR del. G. T.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 171/14

## UZASADNIENIE

Powód S. S. wniósł pozew przeciwko pozwanemu - (...) S.A. z siedzibą w K., Oddział KWK (...) w P. domagając się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania powoda bez pracy oraz zasądzenia na rzecz powoda od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 2 lipca 1981r. do 13 października 2013r., cały czas na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszy elektromonter. Jego praca była ciężka i niebezpieczna – jak to praca pod ziemią. Zawsze wywiązywał się ze swoich obowiązków, przez cały okres zatrudnienia w sposób rzetelny i sumienny wykonywał swoją pracę. Został zresztą wielokrotnie nagradzany w pracy za szczególne osiągnięcia. Nie korzystał w okresie zatrudnienia z urlopu bezpłatnego, rzadko z urlopu na żądanie i świadczeń z tytułu niezdolności do pracy. W dniu 14 września 2013r. około godziny 7:50 powód wraz z grupą współpracowników po całonocnej pracy pod ziemią w szybie B., będąc już na powierzchni oczekiwał na przyjazd pojazdu, którym następnie wszyscy mieli być przetransportowani do szybu głównego. Pojazd ten jednak się spóźniał. Około 8:15 w okolicy szybu B. podjechał zakładowy pojazd – powód był przekonany, że pojazd ten podjechał po pracowników, więc wsiadł do niego. Tymczasem okazało się, że w pojeździe tym znajdował się nieznany powodowi pracownik służb BHP, który oświadczył powodowi, że samochód ten nie może zawieźć pracowników, gdyż udaje się w przeciwnym kierunku. Powód był zmęczony po całonocnej pracy i oczekiwaniu na transport, więc oświadczył, że nie wysiądzie z auta i chce nim pojechać do szybu głównego. Pracownik służby BHP podniesionym głosem oświadczył, że nie pozwoli sobie na takie traktowanie i zażądał od powoda podania mu jego numeru identyfikacyjnego. Powód powiedział mu, że takiego numeru nie posiada, odmówił też wydania mu tzw. „dyskietki”, którą przekazał pracownikowi służby porządkowej, który podszedł z uwagi na zamieszanie. Następnie powód udał się z pracownikiem służb BHP do szybu głównego, gdzie został przebadany alkomatem, który wykazał jego trzeźwość. W dniu 19 września 2013r. pozwany udzielił powodowi nagany za dopuszczenie się obrazy słownej oraz groźby pobicia w trakcie próby wylegitymowania powoda. Tego samego dnia powód skierował do dyrektora pozwanego pismo wyjaśniające całe zajście i zawierające oświadczenie o zaakceptowaniu kary nagany. Ponieważ pozwany w sposób nieformalny nakłaniał powoda do przejścia na inną kopalnię, powód w piśmie tym zawarł również prośbę, by nie było to konieczne. W dalszej kolejności pozwany, powołując się na te same przyczyny które towarzyszyły ukaraniu powoda naganą, wypowiedział umowę o pracę z powodem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie to doręczono powodowi 9 października 2013r. Następnie pozwany anulował to wypowiedzenie i ponownie rozwiązał z powodem umowę o pracę, tym razem bez wypowiedzenia podając znów tę samą przyczynę rozwiązania umowy – oświadczenie to dotarło do powoda w dniu 13 października 2013r.. Zdaniem powoda dokonane przez pozwanego anulowanie wypowiedzenia umowy jest wątpliwe, gdyż zdążyło ono już dotrzeć do adresata i stało się tym samym skuteczne. Zdaniem powoda, został on trzykrotnie pociągnięty do odpowiedzialności za to samo zdarzenie, co niezgodne jest z zasadami współżycia społecznego. W ocenie powoda pozwany zastosował środki całkowicie niewspółmierne i nieadekwatne do całego zdarzenia jakie miało miejsce. Zdaniem powoda podstawa zwolnienia powoda wskazana w jego oświadczeniu jest lakoniczna, nie wskazuje podstawy prawnej. Ponadto, powód zarzucił pozwanemu, że nie wyjaśnił dokładnie czy osoba, której powód odmówił wylegitymowania się, była do tego uprawniona, a także, czy kierowane przez powoda do pozwanego groźby wywołały u pracownika dozoru uzasadnioną obawę ich spełnienia. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania umowy o pracę – powinno być stosowane wyjątkowo i z ostrożnością. Zdaniem powoda jego zachowania w stosunku do pracownika dozoru nie można potraktować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto przeprosił pana K. dwukrotnie – podczas rozmowy telefonicznej 17 września 2013r., a następnie podczas posiedzenia Komisji Dyscyplinarnej. Powód nie umieścił przeprosin na zakładowym telebimie, z uwagi na to, że nie wiedział jak taka czynność miałaby wyglądać od strony technicznej.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, że dniu 3 października 2013r. wysłał do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako uzasadnienie wskazał okoliczności zdarzenia z udziałem powoda, do którego doszło w dniu 14 września 2013r. Kilka dni później nadsztygar górniczy A. K. poinformował dyrektora kopalni, iż ze względu na brak przeprosin ze strony powoda rozważa on złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, jak również skierowanie sprawy na drogę sądową. Po otrzymaniu przez dyrektora informacji, że powód wbrew swoim twierdzeniom i zapewnieniom nigdy nie przeprosił inżyniera K. podjął on decyzję o zwolnieniu powoda w trybie dyscyplinarnym. Pozwany podkreślił, że powód nie należał do żadnego związku zawodowego i że nie istniała

konieczność przeprowadzania wcześniejszych konsultacji ze związkami zawodowymi. Według pozwanego, powód dopuścił się słownej zniewagi członka zakładowej służby BHP, podważył publicznie jego autorytet oraz dobre imię, jak również użył wobec niego siły. Według pozwanego, gdy powód dowiedział się że samochód nie zawiezie pracowników do szybu, lecz pojedzie w innym kierunku zaczął się on awanturować i ubliżać panu K.. Zdaniem pozwanego, powód musiał mieć świadomość że jest to pracownik dozoru. Pomimo próśb pracownika, powód nie chciał się uspokoić ani wylegitymować. Gdy pan K. chciał spisać numer aparatu tlenowego powoda, aby móc ustalić jego tożsamość, powód zaatakował go. Po całym zajściu powód udał się z panem K. do budynku kopalni, gdzie został przebadany na obecność alkoholu. Zdaniem pozwanego, powód dopuścił się naruszenia porządku i dyscypliny pracy, zachował się obiektywnie nagannie i można mu przypisać winę umyślną. Nie może być zdaniem pozwanego usprawiedliwieniem, dla stosowania przemocy fizycznej wobec innego pracownika. Zachowanie takie stanowi bowiem rażące naruszenie norm społecznych. Istotne dla sprawy jest i to, że powód nie zdobył się na przeprosiny, pomimo wcześniej składanych deklaracji. Powód publicznie podważył kompetencje zakładowej służby BHP, co z kolei świadczy o tym, że jego ewentualne przywrócenie do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Wyrokiem z dnia 24 lipca 2014r. Sąd Rejonowy w T. G. zasądził od pozwanego na rzecz powoda S. S. kwotę 16.095,99zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 lipca 2014 roku tytułem odszkodowania za niegodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Żądanie przywrócenia do pracy zostało oddalone.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku zostało ustalone, że Powód S. S. zatrudniony był u pozwanego (...) S.A. z siedzibą w K., Oddział KWK (...) w P. od 2 lipca 1981r. do 13 października 2013r., cały czas na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszy elektromonter pod ziemią, ze średnim wynagrodzeniem miesięcznym za ostatnie 3 miesiące 5.365,33 zł brutto.

W dniu 14 września 2013r. ok. godziny 7:50 powód, wraz z grupą innych pracowników czekał na powierzchni na autobus, który miał ich zawieźć po skończonej pracy do szybu B.. Autobus ten jednak się spóźniał. Około godziny 8:05 na miejsce gdzie czekali pracownicy podjechał F. (...), w którym siedziało dwóch pracowników dozoru: A. K. i Z. B.. W samochodzie tym było jeszcze około 7 wolnych miejsc. Powód myśląc, że jest to pojazd zastępczy wsiadł do niego, lecz w tym momencie pan K. kazał mu wyjść z pojazdu, gdyż udawał się on w innym kierunku (Szyb D.) niż zamierzali jechać pracownicy. Oprócz powoda, wszyscy czekający pracownicy odsunęli się od samochodu. Pomiędzy powodem, a inspektorem BHP panem K. doszło do szamotaniny i utarczek słownych. Powód w wulgarny sposób odniósł się do pana K., odmówił mu wylegitymowania się, nie chciał też pozwolić na spisanie jego numeru widniejącego na aparacie uciezkowym. Powód zachowywał się agresywnie wobec pana K., który zachowywał spokój i był stroną bierną przy całym zajściu. Całe zamieszanie skończyło się, w momencie gdy na miejscu zjawił się strażnik poinformowany przez Z. B.. Zachowanie powoda mogło wzbudzić stan zagrożenia u pana K.. Następnie powód wraz z panem K. wsiedli zaś do F. (...) i pojechali razem na bramę główną, celem wyjaśnienia całego zajścia. Powód został zbadany na obecność alkoholu w organizmie i badanie to dało wynik negatywny. Po całym zajściu, na posiedzeniu Komisji Pojednawczej powód przeprosił pana K. osobiście. Powód nie przeprosił jednak pana K. poprzez zamieszczenie odpowiedniej informacji na elektronicznej tablicy informacyjnej.

W dniu 19 września 2013r. udzielona została powodowi kara porządkowa nagany.

Następnie pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Oświadczenie to dotarło do powoda pocztą w dniu 9 października 2013r. Jako powód wypowiedzenia wskazano przyczynę: dopuszczenie się słownej obrazy i groźby pobicia wobec pracownika BHP w trakcie próby wylegitymowania pracownika. Sąd ustalił również, że w dniu 7 października 2013r., powołując się na te same okoliczności rozwiązał z powodem umowę bez wypowiedzenia, jednostronnie „anulując” jednocześnie wcześniejsze wypowiedzenie umowy o pracę. Pisma te zostały doręczone powodowi w dniu 10 października 2013r.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika bowiem, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego było nieuzasadnione w świetle przepisów prawa.

Wskazane zostało, że zdaniem doktryny, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, oznacza winę umyślną oraz rażące niedbalstwo (rodzaj winy nieumyślnej, wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż wykonywane obowiązki lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność w działaniu), natomiast podstawowe obowiązki pracownicze mogą być kreowane przez przepisy ustawowe, postanowienia układowe, regulaminowe i statutowe. Istnieje również pogląd, że postanowienia umowne, pod warunkiem zamieszczenia stosownej klauzuli, mogą kreować podstawowe obowiązki pracownicze. Dla uznania naruszenia podstawowych obowiązków pracownika za ciężkie niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, chodzi tu o jego złą wolę lub rażące niedbalstwo z jego strony. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowi. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy.

Ustalenie, który z obowiązków pracownika ma charakter podstawowy uzależnione jest od rodzaju wykonywanej przez niego pracy oraz od szkody, jaką naruszenie to wywołało lub mogłoby wywołać. Przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1997r., I PKN 274/97). Mogą być one zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność bądź nierzetelność lub nieuczciwość albo nielojalność powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy. Zwykle zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie może być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997r., I PKN 191/97).

Sąd Rejonowy stwierdził, że niezrozumiałym dla niego było domaganie się przez fachowego pełnomocnika powoda, który domagał się przywrócenia powoda do pracy w sytuacji, gdy pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w okresie wypowiedzenia. W myśl bowiem art. 60 k.p. jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Powód nie tylko nie twierdził podczas rozprawy, że wypowiedzenie to traktuje jako niebyłe, poprzez przyznanie, że zgadza się by uznać je za takowe, lecz również poddawał pod wątpliwość „anulowanie” wypowiedzenia umowy o pracę dokonane przez pozwanego. W takim stanie rzeczy Sąd mógł orzec jedynie o odszkodowaniu z art. 58 k.p. w zw. z art. 56 k.p. – tj. w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy.

Apelacje od powyższego wyroku złożył powód zarzucając:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie tj. pominięcie okoliczności, że w związku z wytoczeniem powództwa o przywrócenie do pracy powód wyraził w sposób dorozumiany zgodę na anulowanie wcześniejszego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, podczas, gdy powołany przepis stanowi, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny.;

- art. 60 k.p. polegające na jego zastosowaniu, tym samym przyjęciu, że wobec powoda w chwili rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. biegł okres wypowiedzenia przewidziany w art. 32 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p., a zatem, że nie znajdują zastosowania przepisy art. 56 § 1 k.p. oraz art. 57 § 1 k.p., na podstawie, których powodowi przysługuje również prawo żądania przywrócenia do pracy.;

- art. 56 k.p. w zw. z art. 57 § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie jako podstawy orzeczenia, podczas, gdy całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwala przyjąć, że przy braku przesłanek do wypowiedzenia stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. powództwo zasługuje na uwzględnienie w całości.

2. Naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na zaniechaniu wszechstronnej i kompleksowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie jego części, w tym sprzeczną z zasadami logiki i prawidłowego rozumowania oceną dowodu z przesłuchania powoda poprzez wadliwe przyjęcie, że z zeznań powoda można wyprowadzić wniosek, iż powód nie akceptował anulowania rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, podczas, gdy z zeznań powoda złożonych na rozprawie wynikało, że powód był przekonany, iż wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem utraciło byt prawny, a tym samym istniała konieczność odwołania się jedynie od późniejszego oświadczenia woli pozwanej w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z powodem, również naruszenie, a także przekroczenie swobodnej oceny dowodów w zakresie uznania za wiarygodne zeznań świadka A. K., stanowiących podstawę opisu zdarzeń z dnia 14 września 2014r.

Stawiając powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę orzeczenia w zaskarżonej części poprzez uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenie równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia względnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

#### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie albowiem podniesione w niej zarzuty nie są uzasadnione.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

Dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że w rozpoznawanej sprawie powodowi przysługuje wyłącznie roszczenie określone w art. 60 k.p. tj. odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 10 października 2013r., w czasie biegnącego już od dnia 9 października 2013r. okresu wypowiedzenia. Pracodawca bowiem skutecznie w dniu 9 października 2013r. złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Wskazać tutaj należy, że przez użyty w art. 60 k.p. zwrot „w okresie wypowiedzenia” należy rozumieć czas od dokonania wypowiedzenia (złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu) do upływu okresu wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005r., III PK 44/05). Podobnie w wyroku z dnia 26 kwietnia 2011r., II PK 302/11 Sąd Najwyższy przyjął, że okres wypowiedzenia należy liczyć od złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do rozwiązania umowy o pracę, choćby faktycznie był on dłuższy niż okres wypowiedzenia określony w art. 36 § 1 k.p.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że pozwany pracodawca nie cofnął skutecznie złożonego powodowi w dniu 9 października 2013r. oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Skuteczne cofnięcie przez zakład pracy wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wymaga zgody tego pracownika – uchwała

Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1986r., III PZP 62/86, teza 1. Powód natomiast nie wyraził zgody na anulowanie świadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy – w dniu 10 października 2013r. powód otrzymał oświadczenie pracodawcy, którym pozwany chciał anulować dokonane wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy dokonując powyższych ustaleń nie naruszył art. 60 k.c., który na podstawie art. 300 k.p. znajduje zastosowanie w sprawach ze stosunku pracy. Z treści tego przepisu wynika, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Nie ulega zatem wątpliwości, że pracownik zgodę na cofnięcie złożonego mu uprzednio przez zakład pracy wypowiedzenia umowy może wyrazić również przez odpowiednie za swej strony zachowanie, świadczące o tym, że godzi się na cofnięcie wypowiedzenia. Przy czym tylko wtedy z faktów konkludentnych zachodzących po stronie pracownika może wyciągnąć wniosek o wyrażeniu przez niego zgody na cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli fakty te w sposób nie budzący wątpliwości wskazują na taką wolę pracownika. Takiej zgody nie można jednak domniemywać, jeżeli pracownik - tak jak w rozpoznawanej sprawie – wyraźnie oświadcza, że nie zgadza się na cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę.

Analizując przebieg postępowania przed Sądem pierwszej instancji stwierdzić należy stanowczo, że zachowanie strony powodowej nie wskazuje w żaden sposób ma możliwość uznania, iż powód poprzez czynności konkludentne wyraził zgodę na cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 9 października 2013r. Wręcz przeciwnie strona powodowa cały czas twierdziła, że powód został trzykrotnie ukarany za to samo zdarzenie – otrzymał on bowiem karę nagany, wypowiedziano mu stosunek pracy, a następnie rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia. Stwierdzenia takie zostały zawarte w pozwie oraz w piśmie pełnomocnika powoda z dnia 30 grudnia 2013r. Wskazywanie na trzykrotne ukaranie, w tym m.in. poprzez otrzymanie oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy wskazuje na to, że strona powodowa nie traktowała tego oświadczenia jako nie wywierającego skutku prawnego w związku z jego cofnięciem. Podkreślić też należy, że w pismach procesowych przy odnoszeniu się do możliwości anulowania przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę słowo – anulowanie – było ujmowane w cudzysłowie i tutaj strona wręcz poddawała pod wątpliwość taką możliwość anulowania wypowiedzenia. W treści pozwu wskazano też wyraźnie, że wypowiedzenie było skuteczne.

Ponadto, co najistotniejsze powód w trakcie przesłuchania podczas rozprawy w dniu 9 lipca 2014r. wyraźnie oświadczył, „Nie wyrażałem w żaden sposób zgody na cofnięcie wcześniejszego wypowiedzenia”.

W apelacji strona powodowa stwierdziła, że powód odwołując się od ostatecznego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób dorozumiany wyraził zgodę na cofnięcie pierwszego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Twierdzenie to jest jednak nieuzasadnione. Po pierwsze odwołanie się przez powoda od oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest czynnością związaną wyłącznie z tym oświadczeniem woli. Ponadto odwołanie się przez powoda od oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozpoznawanej sprawie nie może w żaden sposób doprowadzić do uznania o dorozumianym wyrażeniu przez niego zgody na cofnięcie oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, a to w związku z jednoznaczną postawą strony powodowej w tym zakresie, czyli poddawaniu pod wątpliwość samej możliwości anulowania oświadczenia woli pracodawcy i jednoznacznym stwierdzeniu, że powód w żaden sposób nie wyrażał zgody na cofnięcie wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację jako nieuzasadnioną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.461).

SSO Joanna Smycz SSO Małgorzata Andrzejewska(spr.) SSR(del.) Grzegorz Tyrka