

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 3 lutego 2023 r. w sprawie o sygn. akt X P 430/20 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. S. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. o uznanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za nieskutecznie złożone, ewentualnie ustalenie, że umowa o pracę trwała do dnia 6 stycznia 2020 roku, ewentualnie uznanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za nieuzasadnione oraz o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę: oddalił powództwo (pkt 1); zasądził od A. S. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. kwotę 540 (pięćset czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód A. S. został zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na podstawie umowy na czas określony od dnia 5 kwietnia 2019 roku do 4 lipca 2019 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownik ogólnobudowlany. Wynagrodzenie powoda zostało określone na 2500 zł. Od dnia 5 lipca 2019 roku strony łączyła umowa na czas nieokreślony, na dotychczasowych warunkach. Jako miejsce umówionej pracy wskazano: „według wskazań pracodawcy”.

Powód nie złożył podpis na umowie o pracę z dnia 5 lipca 2019 roku, gdyż nie stawił się w biurze firmy. A. S. ustnie w rozmowie telefonicznej z (...) S. K. potwierdził zawarcie ww. umowy.

Przedmiotem działalności pozwanej spółki jest m.in. realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków, roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków, roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej, roboty budowlane związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej oraz roboty budowlane specjalistyczne.

Pozwana spółka świadczyła usługi firmie (...), posiadającej siedzibę w S..

Do pracy w pozwanej spółce powoda polecił ojciec prezesa zarządu pozwanej P. K..

W okolicach sierpnia – września 2019 roku powód wszedł w posiadanie kart rozliczeniowych obowiązujących między (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. oraz jej kontrahentem spółką (...). Karty rozliczeniowe zawierały kwoty wynagrodzenia pracowników, a także wszelkie koszty jakie ponosi pracodawca. W związku z powyższymi z kart informacjami, powód domagał się wyższego wynagrodzenia i publicznie wypowiadał się nieprzychylnie o S. K..

Pracownicy otrzymywali ustaloną stawkę oraz diety, co w sumie dawało ok. 40 zł na godzinę.

Z uwagi na zachowanie powoda, pracodawca postanowił rozwiązać umowę z powodem. Dokument oświadczenia przekazany został powodowi przez P. K.. Powód nie przyjął tego wypowiedzenia. Atmosfera między S. K. a powodem była napięta. Wskutek mediacji przeprowadzonej przez P. P. Managera spółki (...) ostatecznie ustalono, że powód będzie pracował do końca października 2019 roku, następnie strony rozwiążą umowę na mocy porozumienia stron, a powód założy własną działalność i będzie świadczył usługi bezpośrednio dla spółki (...). Do rozwiązania umowy miało dojść, gdy powód przyjedzie do P. pod koniec października 2019 roku w siedzibie firmy w Ł..

Powód w okresie od 27 października 2019 roku do 31 października 2019 roku był nieobecny w pracy w S..

Jeśli pracownik chciał zjechać z budowy do P., to informował o tym fakcie kierownika budowy będącego na miejscu w (...). Następnie informacja ta była przekazywana S. K., który akceptował wnioski urlopowe w porozumieniu z kierownikiem budowy.

W okresie od 28 do 30 października 2019 roku nie wnioskował o urlop. W tych dniach, ani w późniejszym terminie nie wpłynęło do pracodawcy żadne usprawiedliwienie niestawienia przez powoda w spółce na wyznaczone spotkanie.

Pod koniec października 2019 roku w rozmowie telefonicznej powód poinformował S. K., że przebywa w (...). S. K. poprosił powoda o przyjechanie do biura, celem rozwiązania umowy. Początkowo powód powiedział, że stawi się w biurze. Następnie poinformował, że nie jest w stanie zjawić się umówionego dnia na spotkaniu. Później przestał odbierać od S. K. telefony. Do powoda bezskutecznie próbowała się dodzwonić również księgowa M. P.. Pracodawca kierował do powodowa także wiadomości sms.

Z powodem kontaktowała się również asystent zarządu R. B. celem umówienia spotkania, podczas którego strony miały rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron.

Powód podczas pierwszej rozmowy telefonicznej z R. B. powiedział, że nie stawi się na spotkanie z powodów rodzinnych, za drugim razem wskazywał na problemy z samochodem. Kolejnych telefonów z żadnego numeru telefonu nie odbierał, nie można było się skontaktować z powodem.

Po okresie wolnego, powód przystąpił do pracy w S. w dniu 4 listopada 2019 roku.

Pracodawca, nie wydał powodowi polecenia, aby w listopadzie jechał do (...) S. K. nie wiedział o przystąpieniu powoda do pracy.

Oświadczeniem opatrzonym datą 30 października 2019 roku rozwiązano z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano niestawienie się powoda do pracy w dniach 28-30 października 2019 roku, mimo wielokrotnych wezwań telefonicznych pracodawcy.

Podczas zawierania umowy o pracę, powód podał prezesowi zarządu S. K. adres do korespondencji w P.. Przed pierwszym wyjazdem do S. w kwietniu 2019 roku S. K. doradził powodowi, aby ustanowił pełnomocnika do odbierania korespondencji. W czasie zatrudnienia powód nie zgłaszał pracodawcy zmiany adresu korespondencyjnego.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało nadane pocztą w dniu 30 października 2019 roku na adres zamieszkania powoda w P., wskazany przez powoda przy zawieraniu umowy o pracę. Przesyłka pocztowa była dwukrotnie awizowana w dniach 4 listopada 2019 roku i 12 listopada 2019 roku oraz ostatecznie zwrócona pracodawcy w dniu 19 listopada 2019 roku.

Powód nie posiadał poczty elektronicznej.

W listopadzie 2019 roku prezes pozwanej spółki przekazał informację o zwolnieniu powoda jednemu z kierowników.

Na początku grudnia 2019 S. K. podczas zbierania kart przerobowych, które są podstawą do wystawiania faktur, zauważył, że jedna z kart dotyczy powoda. Karty wystawia przedstawiciel firmy (...), pozwany w tamtym okresie otrzymywał karty przerobowe mniej więcej do 5 dnia każdego miesiąca, tak żeby około 10 każdego miesiąca wywiązać się z płatności. Gdy pracodawca otrzymał karty przerobowe w grudniu, okazało się, że powód pracował w S. w listopadzie.

W dniu 8 listopada 2019 roku powód otrzymał wynagrodzenie za październik 2019 roku. Powód nie otrzymał wynagrodzenia za listopad i grudzień 2019 roku.

Nocleg dla pracowników zapewniała spółka (...). Pracodawca finansował podróże pracowników do S.. Sfinansowanie zjazdu pracownika do domu do (...) było do negocjacji, lecz przeważnie, pozwany pokrywała ten koszt. Powód nie otrzymał zwrotu pieniędzy za przejazd do S. w listopadzie 2019 roku, gdyż pracodawca nie miał wiedzy, że powód jedzie do S..

S. K. mailowo wskazywał liczbę pracowników, którzy mają być zakwaterowani w S.. W listopadzie i w grudniu powód nie był wskazany na liście.

Po powrocie do S. w listopadzie 2019 roku powód powoływał się że dalej pracuje. Z uwagi na fakt, iż był znany, kierownik pozwolił mu na zamieszkanie.

Identyfikator z upoważnieniem wstępu na budowę wydaje inwestor – nie pozwana spółka.

Pismem z dnia 29 października 2019 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty następujących kwot:

5634,57 zł tytułem brakującej części wynagrodzenia za lipiec – wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2019 roku do dnia zapłaty,

6580,95 zł tytułem brakującej części wynagrodzenia za sierpień wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 września 2019 roku do dnia zapłaty,

7193,44 zł tytułem brakującej części wynagrodzenia za wrzesień wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2019 roku do dnia zapłaty,

8505 euro tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,

a także wypłatę diet w kwocie po 42,80 euro z tytułu delegacji – za każdy dzień delegacji na terenie S..

W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty z dnia 19 listopada 2019 roku pozwana oświadczyła, że powodowi zostało wypłacone całe należne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę oraz zostały wypłacone wszystkie należne diety z tytułu delegacji służbowych.

W dniu 17 stycznia 2020 roku pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał jako datę rozwiązania umowy 31 października 2019 roku. Przesyłka zawierająca świadectwo została nadana tego samego dnia przesyłką poleconą, była dwukrotnie awizowana i jako niepodjęta w terminie zwrócona jeszcze w tym samym dniu.

Pozwana sprostowała powyższe świadectwo pracy, w którym jako datę zakończenia stosunku pracy wskazano 19 listopada 2019 roku. Sprostowane świadectwo pracy zostało nadane powodowi w dniu 7 maja 2020 roku.

Pozwem z dnia 3 stycznia 2020 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., A. S. wniósł o ustalenie, że strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta w dniu 5 lipca 2019 roku oraz zasądzenie od pozwanej kwoty 48 188,37 zł z tytułu różnicy w wynagrodzeniu należnym a wypłaconym:

7750,34 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2019 roku do dnia zapłaty;

10 640,58 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 września 2019 roku do dnia zapłaty;

7192,85 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2019 roku do dnia zapłaty;

6523,28 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2019 roku do dnia zapłaty;

16 144,32 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2019 roku do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 23 grudnia 2020 roku Sąd Rejonowy w (...) oddalił powództwo i nie obciążył powoda A. S. kosztami procesu.

W uzasadnieniu wyroku Sąd podnosił, iż żądanie powoda wynagrodzenia za listopad 2019 roku jest niezasadne, gdyż powód nie świadczył pracy jako pracownik pozwanej spółki, któremu zlecono wyjazd zagranicę. W zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 5 lipca 2019 roku, Sąd wskazał, iż strona pozwana nie zaprzeczała, aby taka umowa została zawarta, wobec czego nie ma sporu co do istnienia stosunku pracy

powoda. Podniesiono, że strona powodowa nie sprecyzowała żądania ustalenia zatrudnienia, nie określiła do jakiej daty miało być ustalone zatrudnienie powoda.

Powód złożył apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w części dotyczącej oddalenia powództwa o zapłatę wynagrodzenia za pracę.

Postanowieniem z dnia 27 października 2021 roku Sąd Okręgowy w (...) zawiesił postępowanie w sprawie do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia, niniejszej sprawy.

Wynagrodzenie brutto powoda wyliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 2.201,61 złotych

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd dokonał na podstawie dowodu z dokumentów załączonych do akt przez strony postępowania, znajdujących się w aktach osobowych oraz aktach sprawy o sygnaturze (...), których żadna ze stron nie kwestionowała zarówno co do treści jak i autentyczności, zeznań świadków: P. D., P. K., R. B. a także przesłuchania stron. Sąd dał wiarę wskazanym dowodom w zakresie, w jakim pozostawały one w zgodzie z ustalonym stanem faktycznym.

Oceniając zeznania powoda należało wskazać, że cechowała je wewnętrzna sprzeczność.

Za niewiarygodne należało uznać również zeznania powoda w zakresie w jakim twierdził, że nie przyjechał do P. na przełomie października i listopada 2019 roku, nikt się z powodem nie kontaktował w sprawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z końcem października 2019 roku, oraz że pozwany nie poinformował powoda o rozwiązaniu umowy o pracę przy braku wypłaty wynagrodzenia za listopad i grudzień 2019 roku. Powyższemu przeczą nie tylko zeznania pozwanego, ale także świadków, tj. R. B., która jako pracownica spółki przygotowywała dokumenty zarówno co do zatrudniania, jak i rozwiązania stosunku pracy oraz P. D., który nie jest zatrudniony w pozwanej spółce, a na budowach pełni funkcję koordynatora w imieniu inwestora.

Podczas informacyjnego wysłuchania, które powód potwierdził w toku przesłuchania w charakterze strony, powód wyjaśniał, iż w dniu 1 listopada 2019 roku był w P. i zaraz po Wszystkich Świętych wrócił do S., z kolei na rozprawie w dniu 29 listopada 2022 roku zeznał, iż w październiku nie przyjeżdżał do P., a dopiero po S.. Powód w żaden nie był w stanie wytłumaczyć rozbieżności w powyższych twierdzeniach.

Powód niekonsekwentnie zeznawał również w zakresie twierdzeń odnoszących się do planowanego rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron. Podczas informacyjnych wyjaśnień wprost wskazał, że „były rozmowy, żeby umowę rozwiązać na mocy porozumienia stron, ale do tego nie doszło” oraz że wcześniej powód dostał mail-a, że ma przyjechać do firmy i będzie z nim rozwiązana umowa. Później natomiast zeznawał, iż nie było między stronami ustaleń, iż umowa zostanie rozwiązana na mocy porozumienia stron. Później wskazywał, że otrzymał telefon od pracownicy spółki w celu umówienia się na spotkanie, podczas którego miało dojść do rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron. Zapytany o rozbieżność w powyższych twierdzeniach odparł, iż „nie pamięta jak to było i w jakiej formie pan K. powiedział mu, że ma pracować do końca roku”.

Wreszcie powód twierdził, że nie miał wiedzy o próbach kontaktu podejmowanych przez pracodawcę w październiku 2019 roku. Jak wskazano powyżej, powyższe stoi w sprzeczności z zeznaniami prezesa spółki S. K. oraz świadka R. B., którzy zgodnie twierdzili, iż bezskutecznie próbowali dodzwonić się do powoda. Powód zapytany w toku przesłuchania „czy na telefonie powoda była informacja o nieodebranych połączeniach od pracodawcy”, odpowiedział: „tak, nie wiem” nie potrafił jednoznacznie sprecyzować tej odpowiedzi.

Zeznania powoda należało uznać za niewiarygodne, jego tezy są osamotnionymi twierdzeniami, zaś ich wewnętrzna sprzeczność – w kontekście całości materiału dowodowego – nie pozwala na przyjęcie, że są one wiarygodne. Zdaniem Sądu powód za wiarygodne należało uznać twierdzenia powoda zaprezentowane na pierwszej rozprawie, natomiast zeznania złożone na ostatniej rozprawie stały w całkowitej opozycji do wcześniejszych twierdzeń, były

wewnętrznie sprzeczne, wzajemnie wykluczające się oraz niepoparte innymi dowodami zgromadzonymi w toku niniejszego postępowania. Powód nie potrafił wyjaśnić rozbieżności we własnych twierdzeniach. W ocenie Sądu taka zmiana stanowiska powoda stanowi wyłącznie strategię procesową mającą na celu usprawiedliwienie zachowania samego powoda.

W toku postępowania Sąd pierwotnie pominął dowód z zeznań wskazanych przez stronę pozwaną świadków, tj. P. K. oraz R. B., jednak ostatecznie dowód z przesłuchania obu osób został dopuszczony w toku dalszego postępowania.

Sąd pominął wniosek o udzielenie informacji przez firmę (...) zawarty w punkcie 6 pisma pełnomocnika powoda z dnia 14 stycznia 2022 roku (k. 181) na okoliczności tam wskazane na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. uznając, że z jednej strony wniosek zmierzał do wykazania faktów bezspornych, tj. faktu, że powód wrócił w listopadzie 2019 roku do S. i świadczył pracę na budowie, a z drugiej strony faktów nieistotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jak np. to czy pozwany nakazał spółce (...) niedopuszczania powoda do pracy czy zakazał wstępu do miejsca zakwaterowania, gdyż te okoliczności nie mają znaczenia w okolicznościach niniejszej sprawy, w której Sąd ustalił, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zostało dokonane prawidłowo i skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy, do czego Sąd odniesie się szczegółowo w rozważaniach prawnych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo podlegało oddaleniu w całości.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie powód wniósł o uznanie, że oświadczenie pozwanej dotyczące rozwiązania powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z winy pracownika nie zostało złożone skutecznie powodowi, gdyż powód nie miał możliwości zapoznania się z jego treścią, ewentualnie o ustalenie, że umowa o pracę trwała do 6 stycznia 2020 roku, ewentualnie o uznanie, że złożone wypowiedzenie jest nieuzasadnione oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania za okres wypowiedzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty.

W pierwszej kolejności należy przeprowadzić analizę dotyczącą zasadności roszczenia głównego o uznanie, że oświadczenie pozwanej dotyczące rozwiązania powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z winy pracownika nie zostało złożone skutecznie powodowi, gdyż powód nie miał możliwości zapoznania się z jego treścią.

Zarówno przepisy kodeksu pracy jak i kodeksu cywilnego nie przewidują tak sformułowanego roszczenia. Nie stanowi ono także roszczenia procesowego w rozumieniu kodeksu postępowania cywilnego.

Pełnomocnik powoda wskazał, że postawę prawną roszczenia o uznania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zostało skutecznie złożone, stanowi art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Stosownie do dyspozycji art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

Przywołany przepis wskazuje jedynie chwilę złożenia i skuteczność odwołania oświadczenia woli, jednak nie można z niego wywodzić samodzielnego roszczenia ani materialnoprawnego ani procesowego.

Przypomnieć należy, że wyróżnia się 3 rodzaje powództw: powództwo o świadczenie, powództwo o ustalenie istnienia (lub nieistnienia) prawa lub stosunku prawnego oraz powództwo o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego. Uznanie, że oświadczenie pozwanego dotyczące rozwiązania powodowi umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia z winy pracownika nie zostało złożone skutecznie powodowi nie stanowi powództwa w rozumieniu żadnej z powyższych kategorii.

Sąd I instancji podkreślił, że spór w niniejszej sprawie został zainicjowany i w całości koncentruje się wokół zasadności i prawidłowości rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika dokonanego na podstawie art. 52 § 1 k.p.

Stosownie do treści art. 56 § 1 zdanie pierwsze k.p. 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. Wskazane w niniejszym przepisie roszczenia stanowią zamknięty katalog żądań przysługujących pracownikowi w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w omawianym trybie. Mając na uwadze powyższe, uznanie, że oświadczenie pozwanej dotyczące rozwiązania powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z winy pracownika nie zostało złożone skutecznie, jako niedopuszczalne nie przysługiwało powodowi i podlegało oddaleniu.

Sąd I instancji wskazał, iż przedmiotowe oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało skutecznie złożone powodowi w dniu 19 listopada 2019 roku.

Rozwiązanie stosunku pracy jest następstwem czynności prawnej jednej lub obydwu stron. Przepisy kodeksu pracy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Tę kwestię reguluje przywołany powyżej art. 61 § 1 k.c., który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p. W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, która to forma jest obowiązkowa zarówno dla wypowiedzenia umowy o pracę jak i rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r. sygn. I PK 37/05, opubl. OSNAPiUS 2006 nr 17-18, poz. 263).

Sąd podkreślił, że z punktu widzenia skuteczności oświadczenia woli nieistotne jest to, czy i kiedy adresat zapoznał się z jego treścią. Wystarczające jest, że oświadczenie woli doszło do niego w sposób stwarzający mu realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 października 1976 r., I PR 125/76; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 października 1995 r., I CR 9/95; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1996 r., I CKU 44/96; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98). Dla prawidłowego stosowania art. 61 k.c. nie wymaga się zatem badania, czy adresat rzeczywiście zapoznał się z oświadczeniem woli, ale weryfikuje się, czy istniała taka możliwość (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09). Jeśli więc nadawca oświadczenia ma prawo spodziewać się, że odbiorca będzie przebywał w miejscu, do którego kieruje oświadczenie, to decydujący dla uznania go za doręczone jest co do zasady moment dostarczenia go w to miejsce. Wówczas na adresacie oświadczenia ciąży ewentualne dowodzenie, że nie miał możliwości zapoznania się z jego treścią. Złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma miejsce także wtedy, gdy pracownik mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie. Istotne jest to, aby pracownik miał realną możliwość zapoznania się z treścią złożonego mu oświadczenia woli, jakkolwiek z możliwości tej ze swej woli nie skorzystał. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 17.12.2018 r., II PK 318/17, LEX nr 2592796)

W kwestii braku możliwości doręczenia oświadczeń wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Warszawie w sprawie o sygn. akt I ACa 1581/13, w której wyjaśnił, że prawidłowe skierowanie oświadczenia polega na wysłaniu go na adres zamieszkania osoby fizycznej lub adres siedziby rejestrowej osoby prawnej. Niemożność doręczenia pod którymkolwiek z adresów, pod którym według wszelkiego prawdopodobieństwa powinien być możliwy kontakt z adresatem, obciąża tego ostatniego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 10.02.2014 r., I ACa 1481/13, LEX nr 1439302)

Sąd Najwyższy nadto, jasno wskazał, iż dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5.10.2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 263)

Sąd I instancji wyjaśnił, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż w skutek zaistniałego konfliktu strony postanowiły rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron. W okresie zatrudnienia powód pełnił obowiązki pracownicze w S.. Do ustania stosunku pracy miało dojść natomiast podczas pobytu powoda w P., planowanego na koniec października 2019 roku, w biurze znajdującym się w Ł.. W celu umówienia spotkania, w trakcie którego miało dojść rozwiązania umowy, pracodawca w dniach 28-30 października 2019 roku wielokrotnie kontaktował się z powodem telefonicznie oraz za pomocą wiadomości sms. Powód wbrew poleceniom pracodawcy odmówił stawienia się w biurze. W związku z powyższym pozwany w dniu 30 października 2019 roku sporządził pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przesyłka zawierająca niniejsze oświadczenie nadana tego samego dnia, została dwukrotnie awizowana i zwrócona jako niepodjęta w terminie w dniu 19 listopada 2019 roku. Oświadczenie zostało wysłane powodowi na adres podany przez powoda przy zawieraniu umowy o pracę w P.. Bezsporne w sprawie było, iż powód w trakcie zatrudnienia, nie zgłaszał zmiany adresu korespondencyjnego, nie upoważnił również nikogo do odbioru korespondencji w P. i nie posiadał adresu e-mail. Pracodawca pozostawał w uzasadnionym przekonaniu, że powód przebywa w tym na terenie P.. Pozwany nie miał żadnego innego kontaktu z powodem, który ostatecznie przestał odbierać telefony od pracodawcy, z ramienia którego z powodem starało się kontaktować kilka osób. Wskazać dodatkowo należy, iż pracodawca nie miał wiedzy, iż powód samowolnie powrócił do S. celem kontynuacji zatrudnienia, a zatem brak było podstaw do podjęcia starań, aby takie oświadczenie doręczyć za pośrednictwem któregoś z pracowników w S., gdyż pracodawca nie miał żadnych podstaw przypuszczać, że powód wrócił do S.. Samowolne działanie powoda, który ignoruje polecenia pracodawcy, a z którym zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami miała zostać rozwiązana umowa o pracę, nie mogą obciążać pozwanego i nie zasługuje na ochronę prawną. W okolicznościach niniejszej sprawy pracodawca miał pełne prawo przypuszczać, że powód pozostaje w P., gdyż jak przyznał sam powód – nie otrzymał żadnego polecenia żeby wrócić do S.. Bezprawne działania powoda nie mogą pozbawić pracodawcy prawa rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który dodatkowo nie informuje, że jego adres zamieszkania znajdujący się w aktach osobowych uległ zmianie.

Biorąc pod uwagę wskazane wyżej orzecznictwo oraz okoliczności faktyczne sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia złożone zostało powodowi skutecznie w dniu 19 października 2019 roku.

W drugiej kolejności Sąd rozważył zasadność roszczenia o ustalenie, że umowa o pracę powoda trwała do 6 stycznia 2020 roku

Powyzsze roszczenie stanowi w istocie roszczenie o ustalenie treści stosunku pracy w postaci, którego podstawę prawną stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Wbrew wskazaniom pełnomocnika powoda, samodzielnej podstawy prawnej nie stanowi w tym zakresie art. 22 § 1 k.p., który wskazuje jedynie na materialnoprawne aspekty definicji stosunku pracy. Podstawą sformułowanego roszczenia w tym zakresie pozostaje jednak art. 189 k.p.c.

Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest kategorią obiektywną. Jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli mająca za podstawę subiektywne odczucie strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści, występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka por. (wyroki Sądu Najwyższego: z 11.07.2019 r., V CSK 23/18, LEX nr 2712226; z 24.05.2017 r., III CSK 155/16, LEX nr 2329437; z 4.10.2001 r., I CKN 425/00, LEX nr 52719; z 8.05.2000 r., V CKN 29/00, LEX nr 52427; z 9.02.2012 r., III CSK 181/11, OSNC 2012/7–8, poz. 101; z 14.03.2012 r., II CSK 252/11, OSNC 2012/10, poz. 120; z 19.09.2013 r., I CSK 727/12, LEX nr 1523363; wyrok SA w Poznaniu z 5.04.2007 r., III AUa 1518/05, OSA 2008/9, poz. 30; postanowienie Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 28.09.2012 r., I ACz 1611/12, LEX nr 1220598).

Brak interesu prawnego w rozumieniu komentowanego przepisu ma miejsce wówczas, gdy stan niepewności prawnej może być usunięty w drodze dalej idącego powództwa o świadczenie (ewentualnie innego powództwa, np. o uzgodnienie treści księgi wieczystej z rzeczywistym stanem prawnym) bądź w drodze podjęcia obrony w toku już wytoczonej przez pozwanego w procesie o ustalenie odrębnej sprawy o świadczenie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 29.02.1972 r., I CR 388/71, LEX nr 7066; z 4.03.2011 r., I CSK 351/10, LEX nr 785272; z 16.04.2010 r., IV CSK 453/09, LEX nr 578163; z 9.01.2019 r., I CSK 711/17, LEX nr 2618479; z 17.05.2018 r., V CSK 322/17, LEX nr 2552678; z 8.05.2018 r., V CSK 111/18, LEX nr 2499962; wyrok SA w Katowicach z 28.09.2012 r., V ACa 415/12, LEX nr 1223195). Interes prawny nie zachodzi z reguły, gdy zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2002 r., sygn. akt IV CKN 1519/00). O istnieniu interesu prawnego można mówić wówczas, gdy powództwo o ustalenie stanowi jedyny środek ochrony zagrożonej lub naruszonej sfery prawnej powoda.

Sąd I instancji podkreślił, że ocena czy powód – pracownik ma interes prawny w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego wymaga indywidualizacji, tj. odniesienia do konkretnego stanu faktycznego, zwłaszcza niepewności co do możliwości dochodzenia niektórych świadczeń od pracodawcy w przyszłości albo skorzystania z uprawnień pracowniczych, które prawo pracy relatywizuje do określonej treści stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2017 r., sygn. akt I PK 132/16, L.). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego co do zasady pracownikowi przysługuje interes prawny w ustaleniu stosunku pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego 2002-12-05, I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194).

W rezultacie Sąd Rejonowy uznał istnienie po stronie powoda interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy. W niniejszej sprawie interes prawny wyraża się nie tylko wpływem ustalenia istnienia stosunku pracy między stronami na uprawnienia wynikające z przepisów prawa pracy, ale także kwestie przyszłych świadczeń. Wskazać bowiem należy, iż przed Sądem Okręgowym w(...)toczy się postępowanie na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego w(...)w zakresie wynagrodzenia powoda w okresie objętym przedmiotowym żądaniem. W związku z powyższym Sąd Okręgowy w (...)zawiesił postępowanie w sprawie do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia, niniejszej sprawy.

Sąd wskazał również, iż wbrew twierdzeniom strony pozwanej, roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy do 6 stycznia 2020 roku nie zostało prawomocnie przesądzone. Owszem Sąd Rejonowy w (...) wyrokiem z dnia 23 grudnia 2020 roku w sprawie o sygn. akt (...), oddalił powództwo w całości. Sąd Rejonowy w (...)zważył, że kwestia istnienia stosunku pracy była między stronami niesporna, albowiem pracodawca przyznał, że umowa o pracę z dnia 5 lipca 2019 roku została pomiędzy stronami zawarta, zaś praca po tej dacie była świadczona. W uzasadnieniu wyroku podkreślono, że roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie zostało sprecyzowane, gdyż strona powodowa nie określiła do jakiej daty miałyby być ustalone zatrudnienie powoda. Kwestia istnienia stosunku pracy do dnia 6 stycznia 2020 roku nie została zatem przesądzona. W toku tego postępowania powód domagał się ustalenia, że umowa o pracę powoda trwała do 6 stycznia 2020 roku. Kwestia daty zakończenia stosunku pracy była bez wątpienia sporna pomiędzy stronami. W konsekwencji zarzut res iudicata podnoszony przez stronę pozwaną nie zasługiwał zatem na uwzględnienie.

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego roszczenia, w ocenie Sądu Rejonowego powód nie zdołał wykazać, aby faktycznie wykonywał obowiązki pracownicze do 6 stycznia 2020 roku.

W pierwszej kolejności Sąd podniósł, że łącząca strony umowa o pracę została skutecznie rozwiązana w dniu 19 listopada 2019 roku, co zostało wyjaśnione we wcześniejszej części rozważań.

Tym niemniej, odnosząc się do argumentacji strony powodowej, że powód faktycznie świadczył pracę na rzecz pozwanego do 6 stycznia 2020 roku, gdyż faktycznie pracował jak dotychczas na budowie w S., zaakcentować należy zdaniem Sądu I instancji, że powód nie przedstawił żadnych dowodów na potwierdzenie, że powód wykonywał pracę dla pozwanej do wskazanej daty. Argumentem na poparcie tego twierdzenia, miał być fakt, iż od dnia 6 stycznia 2020 roku został zatrudniony przez firmę (...), na co również nie przedstawił, żadnych dowodów. Okoliczność, że powód

nadal był w posiadaniu identyfikatora pozwanego uprawniającego do wejścia na teren budowy, nie przesądza samo w sobie o tym, że stosunek pracy istniał. Strona powodowa podnosiła, że w spornym okresie pracodawca dopuszczał pracownika do pracy, zapewniał zakwaterowanie, a powód wykonywał obowiązki pracownicze na rzecz pracodawcy. Jak wynika z zgromadzonego materiału dowodowego, pozwana dowiedziała się o fakcie wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych dopiero wraz otrzymaniem kart rozliczeniowych za listopad 2019 roku, co miało miejsce w grudniu 2019 roku. S. K. nie wskazywał powoda na liście pracowników, którzy mieli być zakwaterowani w S. za miesiące listopad i grudzień 2019 roku. Powód nie otrzymał od pozwanego środków pieniężnych tytułem zwrotu za podróż do S., co było stałą praktyką pracodawcy. Powyższe przemawia za uznaniem, iż pracodawca nie miał świadomości podjęcia przez powoda pracy w listopadzie 2019 roku nie miał również wiedzy, kiedy powód zaprzestał wykonywania obowiązków pracowniczych. W tym miejscu należy zdecydowanie podkreślić, że roszczenie powoda jest tym bardziej niezasadne, że nawet gdyby przyjąć, że powód po powrocie do S. od początku listopada 2019 roku do 6 stycznia 2020 roku wykonywał pracę na budowie w S. tak jak dotychczas, to kluczowym jest, że powód czynił to samowolnie, bez konsultacji z pracodawcą a nawet wbrew jego woli i zaleceniom. Umowa o pracę oraz jej istnienie zależy od woli dwóch stron – pracodawcy i pracownika. Jeśli jedna ze stron stosunku pracy zdecydowała się rozwiązać łączący strony stosunek prawny w postaci umowy o pracę, to sam fakt, że pracownik nadal wykonuje pracę w dotychczasowych warunkach (poza bezpośrednim nadzorem pracodawcy, wbrew jego woli i wiedzy), nie może skutkować przyjęciem, że stosunek pracy istniał poprzez fakty dokonane wyłącznie przez jedną ze stron tego stosunku. W toku rozprawy z dnia 21 grudnia 2021 roku powód przyznał, że 1 listopada 2019 roku był w P., otrzymał wcześniej maila, że ma przyjechać do firmy i będzie z nim rozwiązana umowa oraz że nie dostał żadnego polecenia, żeby wrócić do S. po Wszystkich Świętych. Powód zaprzeczając ustaleniom co do rozwiązania stosunku pracy z końcem października 2019 roku nie wskazał na jakich zasadach rozpoczął od 7 stycznia 2020 roku pracę w firmie (...) i z kim z ramienia pracodawcy ustalił swoje odejście z pozwanej spółki właśnie 6 stycznia 2020 roku. Całkowicie nieprawdopodobne są twierdzenia, że powód będąc przekonany, że nadal łączy go stosunek pracy z pozwanym, z dnia na dzień rozpoczął pracę na rzecz innego podmiotu w pełnym wymiarze czasu pracy. W toku postępowania powód nie był w stanie wyjaśnić, dlaczego nie zainteresował się faktem, w jaki sposób ustał stosunek pracy z pozwanym, potwierdził dodatkowo, że nie czynił żadnych ustaleń z dotychczasowym pracodawcą. Fakt posiadania identyfikatora, który na dodatek nie jest własnością pozwanej spółki a inwestora, a który był pracownikom wydawany na budowie, na której świadczyli pracę, nie może być wystarczającym dowodem przyjęcia twierdzeń powoda co do daty rozwiązania umowy o pracę z pozwaną spółką, tym bardziej, że od 7 stycznia 2020 roku, pracując już dla spółki (...), powód nadal posługiwał się ich identyfikatorem. Wbrew twierdzeniom powoda, pracodawca nie był w stanie zablokować identyfikatora powoda, gdyż nie był właścicielem takiej karty. Strona powodowa również w sposób błędny uznaje, że to bezpośrednio pozwany zapewniał zakwaterowanie pracownikom w S. – z ustaleń poczynionych w niniejszym postępowaniu wynika, że zakwaterowanie zapewniała pracownikom pozwanego firma (...) – podwykonawca pozwanego.

W konsekwencji zgłoszone roszczenie ewentualne podlegało oddaleniu jako niezasadne.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy poddał analizie kolejne roszczenie ewentualne, tj. uznania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieuzasadnione oraz zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Uznanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieuzasadnione nie stanowi roszczenia ani procesowego ani materialnoprawnego. Pełnomocnik powoda wskazał, że podstawą prawną wywodzonego roszczenia stanowi art. 52 § 1 k.p. Ponownie Sąd podkreślił, że powyższy przepis nie zawiera roszczeń przysługujących pracownikowi w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a jedynie wskazuje przesłanki do takiego trybu rozwiązania umowy o pracę. W takim wypadku roszczenia przysługujące pracownikowi zostały wprost wymienione w art. 56 § 1 zdanie pierwsze 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. Wskazane w niniejszym przepisie roszczenia stanowią zamknięty katalog żądań przysługujących pracownikowi w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w omawianym trybie. Mając na uwadze powyższe, roszczenie o

uznanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieuzasadnione, jako niedopuszczalne nie przysługiwało powodowi i podlegało oddaleniu.

W ostatniej kolejności powód wnosił o zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Przy pozwie powód zawarł także wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

Zdaniem Sądu I instancji i to roszczenie zasługiwało na oddalenie, albowiem powód nie zachował terminu do złożenia pozwu w niniejszej sprawie i jednocześnie nie zostały spełnione przesłanki do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania.

Przepis art. 264 § 2 k.p. kreuje 21 dniowy termin do wniesienia odwołania, biegnący od dnia doręczenia pracownikowi pisma o rozwiązaniu stosunku pracy w opisanym trybie. Wobec wątpliwości co do charakteru określonych w tym artykule terminów dochodzenia przez pracownika roszczeń z tytułu sprzecznego z prawem rozwiązania stosunku pracy, Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, wpisanej do księgi zasad prawnych, stwierdził, że terminy te są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Konsekwencją powyższej kwalifikacji prawnej terminów z art. 264 k.p. jest to, że wraz z ich upływem w zasadzie wygasa możliwość dochodzenia na drodze sądowej wymienionych w tym przepisie roszczeń. Sąd oddał więc powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie. Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy, wyłącza także potrzebę rozważenia legalności i zasadności przyczyny rozwiązania tegoż stosunku. Jednocześnie jednak Sąd ma możliwość przywrócenia uchybionego terminu, w oparciu o przepis art. 265 § 1 k.p., zgodnie z którym, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu (§ 1). Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (§ 2).

Stosownie do hipotezy normy art. 265 § 1 k.p. przywrócenie uchybionego terminu z art. 264 k.p. możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu tego terminu. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa, oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową.

Z ustaleń Sądu wynika, że pełnomocnik powoda złożył pozew w dniu 19 maja 2020 roku nadając go przesyłką pocztową w Urzędzie Pocztowym. Jak ustalono, w toku postępowania oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało skutecznie doręczone powodowi w dniu 19 listopada 2019 roku. Oznacza to, że termin 21 dni na złożenie pozwu do Sądu upływał z dniem 10 grudnia 2019 roku, czyli odwołanie zostało złożone z przekroczeniem terminu. Powód argumentował, że nie mógł złożyć pozwu wcześniej, gdyż o złożeniu o świadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dowiedział się dopiero w dniu 12 maja 2020 roku, na skutek informacji od swojego pełnomocnika, w ramach sprawy zawisłej przed tutejszym Sądem o sygn. akt X P 207/20. Podnoszona okoliczność, nie znalazła potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Nawet jeżeli przyjąć, iż powód nie wiedział o złożonym przez pozwanego w dniu 19 listopada 2019 roku oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, powód jak sam zeznał, został poinformowany o zwolnieniu, gdy drugi miesiąc nie otrzymał pensji. Fakt, że w toku dalszego postępowania powód zmienił swoje zeznania zostało stosownie ocenione w części uzasadnienia dotyczącej oceny materiału dowodowego sprawy. Powód nie otrzymał wynagrodzenia za listopad i grudzień 2019 roku. W związku z powyższym, należy uznać, iż powód co najmniej od początku stycznia 2020 roku wiedział o ustaniu stosunku pracy. Ponadto, strona powodowa podnosiła, z uwagi na pełnienie obowiązków za granicą, pozwana wiedziała, że powód nie odbierze korespondencji i nie skontaktowała się z powodem telefonicznie poprzez wiadomości sms. Jak ustalono w sprawie, pozwana nie miała wiedzy, iż powód powrócił do pracy w S.. Wbrew twierdzeniom powoda, pozwany próbował nawiązać kontakt telefoniczny oraz za pomocą wiadomości sms. Niniejsze próby spotkały się jednak z brakiem odzewu po stronie powoda.

Dodatkowo Sąd Rejonowy podniósł, że we wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania pełnomocnik powoda stara się wprowadzić Sąd w błąd wywodząc, że pismo pełnomocnika pracodawcy zatytułowane „pismo pozwanego zawierające wnioski dowodowe” otrzymała korespondencją z Sądu w sprawie o sygn. akt (...). Jak wynika z skrótowego opisu przesyłki (k. 33) jak i pisma przewodniego z dnia 5 maja 2020 roku (k. 34) w powyższej przesyłce Sąd w sprawie o sygn. akt (...) doręczył pełnomocnikowi powoda odpis postanowienia, nie zaś pisma pełnomocnika strony przeciwnej. Brak podstaw prawnych do doręczania pełnomocnikom stron za pośrednictwem Sądu pism pełnomocników strony przeciwnej w świetle regulacji art. 132 § 1 k.p.c. Załączone pismo (k. 35-37) nie stanowiło żadnej z kategorii pism wyłączonych z takiego sposobu doręczeń (art. 132 § 1⁽¹⁾ k.p.c.). Wreszcie warto podkreślić, że załączone pismo zostało złożone przez pełnomocnika pracodawcy do sprawy toczącej się przed Sądem Rejonowym w (...) pod sygn. akt (...) i pełnomocnik powoda w żadnym zakresie nie wykazał, że takie pismo było faktycznie przesyłane jej przez Sąd w innej sprawie, toczącej się dodatkowo przed innym Sądem.

Odnosząc się zaś do wskazanej przez stronę powodową regulacji art. 15 zzs. ust 1 pkt 1 ustaw z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, zgodnie z którą w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii ogłoszonego w powodu (...) bieg terminów procesowych i sądowych – nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na ten okres, wskazać należy, iż stan epidemii na terenie P. wprowadzony został decyzją Ministra Zdrowia w dniu 20 marca 2020 roku, więc regulacja ta nie obowiązywała ani w chwili doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ani w chwili powzięcia przez powoda informacji o ustaniu stosunku pracy (tj. najdalej w pierwszej połowie stycznia 2020 roku). Przepis ten nie ma więc zastosowania w niniejszej sprawie.

Tym samym, powód nie uprawdopodobnił, iż niedochowanie terminu do dokonania czynności określonych w art. 264 k.p. nastąpiło bez jego winy, wobec czego jego wnioski o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania nie zasługują na uwzględnienie, a powództwo w tym zakresie podlega oddaleniu.

Na marginesie sąd wskazał, że nie podzielił stanowiska pozwanego, zgodnie z którym zmiana powództwa dokonana przez stronę powodową pismem z dnia 14 stycznia 2022 roku doprowadziła do cofnięcia pozwu w zakresie złożonego pierwotnie odwołania. Sąd w całości podziela wypracowane w orzecznictwie tezy, zgodnie z którymi jakościowe przekształcenie powództwa niweczy przerwę biegu przedawnienia poprzednio dochodzonego roszczenia, jeżeli powód cofnął dotychczasowe żądanie przy zachowaniu wymagań przewidzianych przy cofnięciu pozwu (art. 203 k.p.c.), a sąd umorzył postępowanie w tym zakresie (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1988 r., III CZP 24/88 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2015 r., IV CSK 188/14). Jednakże w niniejszej sprawie wprawdzie zaszła jakościowa zmiana powództwa, jednak pierwotnie złożone odwołanie od rozwiązania umowy o pracę nie zostało całkowicie wyeliminowane z roszczeń powoda, stało się ono jedynie roszczeniem ewentualnym a nie głównym. Brak było zatem podstaw do umorzenia postępowania wobec cofnięcia pozwu, a także uznania, że odwołanie od rozwiązania umowy o pracę zostało wniesione dopiero w dacie modyfikacji powództwa.

Sąd dodatkowo wskazał, że nawet gdyby uznać, że wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania winien podlegać uwzględnieniu, to brak było podstaw do uznania zasadności wywiedzonego odwołania.

Jak wskazano wcześniej, zgodnie z dyspozycją art. 56 § 1 zdanie pierwsze k.p., 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.

Możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika została uregulowana w art. 52 k.p. W paragrafie 1 punkcie 1 cytowanego przepisu wskazano, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z paragrafem 2 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. W paragrafie 3 ustawodawca zaznaczył, że pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania

umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Za ugruntowany należy uznać pogląd, w myśl którego użyte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieści w sobie trzy elementy: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regulami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 Nr 9, poz. 125; z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wyżej elementów.

Co do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy wypada z kolei podkreślić, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560; z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Odnośnie do stopnia winy ukształtował się natomiast jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 Nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 381; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16, czy z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, iż do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwoliła na przyjęcia, że pozwany pracodawca rozwiązał z powodów umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w sposób prawidłowy z punktu widzenia warunków formalnych, jak i przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Pracodawca spełnił warunki formalne, tj. rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), w oświadczeniu pracodawcy została wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), jak również w oświadczeniu pracodawcy zawarto pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Powyższe oświadczenie zostało skutecznie doręczone powodowi przesyłką pocztową, co zostało omówione we wcześniejszej części rozważań. Wreszcie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpił z zachowaniem przewidzianego przepisami terminu do złożenia takiego oświadczenia, gdyż pracodawca dowiedział się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy pod koniec października 2019 roku, gdy powód odmówił stawienia się w siedzibie pracodawcy i na jego polecenie, zaś rozwiązanie umowy o pracę zostało sporządzone w dacie 30 października 2019 roku a jego doręczenie nastąpiło w dniu 19 listopada 2019 roku (art. 52 § 2 k.p.).

Na uwzględnienie nie zasługiwał także według Sądu Rejonowego zarzut niezasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W swoim oświadczeniu pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał niestawienie się powoda do pracy w dniach 28-30 października 2019 roku, mimo wielokrotnych wezwań telefonicznych pracodawcy.

Obowiązki pracownika określone zostały m.in. w art. 100 k.p., a także w innych źródłach prawa pracy. Mogą one również wynikać z umowy o pracę lub innego aktu rangi zakładowej lub indywidualnej regulującego zakres obowiązków pracowniczych. Z reguły jednak przepisy prawa nie określają, które z obowiązków mają charakter podstawowy. Wyjątkiem jest art. 211 k.p., który dotyczy obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Ocena, czy dany obowiązek pracownika ma charakter podstawowy, musi uwzględniać charakter wykonywanej przez niego pracy i zależy od okoliczności indywidualnego przypadku.

W orzecznictwie podnosi się, iż nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.2000 r., I PKN 150/00, OSNP 2002, nr 15, poz. 357.) Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 września 1981 roku, wskazał, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy wykazał, iż między stronami doszło do ustnych ustaleń, iż podczas planowanego pobytu powoda w P. pod koniec października 2019 roku dojdzie do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Jak wynika ze zgodnych zeznań pozwanego oraz świadka R. B., powód informował w rozmowach telefonicznych, iż przebywa w przedmiotowym okresie przebywał na terenie P.. Powód mimo polecenia służbowego odmówił stawienia się w biurze firmy w Ł.. Pozwana wielokrotnie próbowała skontaktować się z powodem telefonicznie oraz za pomocą wiadomości sms. Powód unikał kontaktu z pracodawcą – nie odbierał telefonów i nie odpowiadał na sms-y. Ponadto, co najmniej od 27 października 2019 roku był nieobecny w pracy w S., co wynika z miesięcznej karty ewidencji pracy przedstawionej przez stronę powodową. Powód nie wykonał więc polecenia służbowego stawienia się w siedzibie pozwanego w P., w tym czasie nie wykonywał obowiązków na budowie w S.. Powód w żadnym zakresie nie usprawiedliwił swojej nieobecności, od końca października 2019 roku nie kontaktował się z pracodawcą.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd I instancji ustalił, że niestawienie się w siedzibie pracodawcy na jego wyraźne polecenie przy jednoczesnym pozbawieniu pracodawcy jakiegokolwiek kontaktu z pracownikiem, było nieusprawiedliwione i uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zachowanie powoda było zatem bezprawne, albowiem dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, zaś powód celowo nie stawiał się na polecenie pracodawcy, co uzasadnia przypisanie mu umyślności działania. Zdaniem Sądu Rejonowego zachowanie powoda doprowadziło także do zagrożenia interesów pracodawcy, gdyż została zagrożona dyscyplina pracy przez pracownika.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na ww. koszty złożyły się koszty zastępstwa procesowego, które należało zasądzić od każdego z dochodzonych roszczeń, tj. głównego o uznanie, że oświadczenie pozwanej dotyczące rozwiązania powodowi umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia z winy pracownika nie zostało złożone skutecznie powodowi, ewentualnego o ustalenie, że umowa między stronami trwała do dnia 6 stycznia 2020 roku, oraz ewentualnego o uznanie, że złożone wypowiedzenie jest nieuzasadnione oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania za okres wypowiedzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, które zgodnie z dyspozycją § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.), wyniosły łącznie 540 zł (3 x 180 zł). Należy bowiem zauważyć, że zgodnie z uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, mającej moc zasady prawnej, stawka wynagrodzenia adwokackiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p.

Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku strony pozwanej o zasądzenie sześciokrotności stawki wynagrodzenia pełnomocnika. W pierwszej kolejności Sąd podniósł, że pełnomocnik pozwanego w żadnym zakresie, choćby jednym zdaniem, nie uzasadnił takiego żądania. Możliwość zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego w wyższej wysokości niż minimalna przewiduje § 15 ust. 3 przywołanego rozporządzenia. Zdaniem Sądu za zwiększeniem stawki minimalnej nie przemawia ani nakład pracy czy wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, ani wartość przedmiotu sprawy ani też rodzaj czy zawilość sprawy. Wprawdzie postępowanie w tej sprawie toczy się ponad 2 lata, jednak w tym czasie odbyły się zaledwie 3 terminy rozpraw, zaś nakład pracy pełnomocnika, w szczególności w zakresie sporządzanych pism procesowych nie uzasadnia zwiększenia stawki minimalnej, którą Sąd zasądził od każdego z dochodzonych roszczeń.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego i procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy :

- art. 56 kp w zw. z art. 61 § 1 kc- poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy Powodowi przebywającemu w S. nie zostało skutecznie złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, albowiem zostało wysłane na adres w P., pomimo wiedzy Pozwanej, iż Powód przebywa poza granicami kraju, a także wobec braku przekazania Powodowi oświadczenia i informacji drogą mailową, czy też SMS, czy chociażby poprzez przełożonego w S., będącego pracownikiem Pozwanej, wobec czego powód nie miał realnej możliwości zapoznania się z oświadczeniem Pozwanej, w następstwie czego będąc nieświadomym Powód wykonywał nadal pracę na rzecz Pozwanej, a nikt z personelu Pozwanej nie poinformował Powoda o wygaśnięciu umowy i niedopuszczeniu do wykonywania prac. z tego powodu.

- art. 189 kpc - poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji w której Powód faktycznie świadczył pracę na rzecz Pozwanej w S., umożliwiono mu zakwaterowanie, posługiwał się osobistym identyfikatorem który przez cały ten czas był aktywny, nie podjęto żadnych działań zmierzających do zablokowania dostępu Powodowi do terenu inwestycji, pomimo, iż o rozwiązaniu umowy przez Pozwaną wiedział jeden z kierowników przebywających z ramienia Pozwanej na terenie (...), a mimo to Pozwana nie podjęła żadnych działań, aby Powód zaprzestał świadczenia pracy, skoro rzekomo rozwiązano z nim umowę.

- art. 233 kpc - poprzez dowolną ocenę, a nie swobodną nieznajującą uzasadnienia w przeprowadzonym przez Sąd I instancji materiale dowodowym poprzez:

a. ustalenie, że Powód samowolnie, bez wiedzy Pozwanej wykonywał pracę w S. w okresie objętym postępowaniem, a także, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało skutecznie doręczone Powodowi, w sytuacji w której Pozwana miała wiedzę w zakresie faktycznego miejsca pobytu Powoda w okresie w którym podjęła decyzję o wysłaniu korespondencyjnie Powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

b. uznanie, że Powód nie wykazał w sposób należyty, że wykonywał faktycznie pracę w okresie spornym w S. sytuacji, gdy fakt ten nie był kwestionowany przez Pozwaną, a jedynie Pozwany twierdził, iż Powód nie był wówczas jego pracownikiem, zwłaszcza, iż wynagrodzenie należne Powodowi nadal oczekuje na przekazanie przez firmę (...) Pozwanej celem wypłaty z uwagi na faktyczne wykonywanie pracy.

c. uznanie, za niewiarygodne zeznań Powoda, który nie pamięta pewnych faktów, nieuwzględnienia, że Powód jest osobą starszą i z uwagi na upływ czasu ma prawo pewnych okoliczności nie pamiętać, natomiast uznania za wiarygodne zeznań Strony Pozwanej, w sytuacji, w której złożone przez S. K. oraz świadka powołanego przez Pozwanego - R. B. o wersji niemal identycznej są dla Sądu wiarygodne.

d. ukierunkowane nastawienie do sprawy, danie wiary jedynie tezom strony Pozwanej, skutkujące wydaniem orzeczenia przyzwalającego na wykonywanie pracy bez należnego wynagrodzenia.

e. uznania przez sąd, że Powód nie wskazał innego adresu do doręczeń Pozwanej (mianowicie np. adresu zagranicznego), w sytuacji, w której sąd I instancji jest niekonsekwentny, gdyż w okresie pracy Powoda u Pozwanego, Pozwany nie wymagał podawania przez pracowników innego adresu, niż ten w kraju, co może stwarzać zagrożenie, że pracodawca będzie wykorzystywał fakt pobytu pracowników za granicą, a w aktach pracowniczych będzie widniał krajowy adres do korespondencji i pomimo tego, pracodawca będzie kierował korespondencją do pracownika w kraju z pełną świadomością niemożności odbioru przesyłki.

Mając powyższe na uwadze strona powodowa wniosła o:

1. zmianę przedmiotowego orzeczenia poprzez orzeczenie co do istoty sprawy, tj.:

a) uznania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zostało skutecznie złożone - art. 61 § 1 kc w zw. z art. 300 kp,

b) ustalenia, że umowa o pracę - stosunek pracy między Stronami trwał do dnia 6 stycznia 2020 r. - art. 22 § 1 kp.

c) ustalenie, że umowa o pracę między Stronami trwała do dnia 6 stycznia 2020 r. (albowiem od tego dnia Powód zawarł umowę z firmą (...)), albowiem pracodawca dopuszczał pracownika do pracy, a Powód wykonywał dotychczasowe obowiązki pracownicze na rzecz pracodawcy,

d) uznania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieuzasadnione - art. 52 § 1 kp.

e) zasądzenia na rzecz Powoda na rzecz Powoda kwoty 2.250 zł tytułem odszkodowania za okres wypowiedzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty

ewentualnie:

uchylenie przedmiotowego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia

2. zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od daty uprawomocnienia się wyroku.

3. wyznaczenie rozprawy w przedmiotowej sprawie

4. dopuszczenie w trybie art. 368 § 1 pkt 4 w zw. z art. 381 kpc dowodu z dokumentów, których potrzeba powołania wynika dopiero na tym etapie, albowiem Pozwana złożyła oświadczenia przez PIP o treści innej niż przed sądem, co może podważać wiarygodność w zakresie składanych zeznań:

a. Pisma Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 2 grudnia 2019 r.

b. Zestawienia przelewów od Pozwanej na rzecz Powoda tytułem wynagrodzenia.

- na okoliczność/fakt wiarygodności tez podnoszonych przez stronę Pozwaną i przyjętych przez Sąd I instancji za wiarygodne, w szczególności w kwestii przekazanych organowi kontrolującemu informacji w zakresie wynagrodzenia, które nie korespondują z danymi z rachunku bankowego Powoda.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o:

1) oddalenie apelacji strony powodowej w całości jako pozbawionej uzasadnionych podstaw;

2) pominięcie wniosków dowodowych powołanych w apelacji podnosząc, że strona powodowa miała możliwość powołania tychże dowodów na etapie postępowania przed Sądem I instancji i nie istnieje żadna okoliczność, która uzasadniałaby ich powoływanie na obecnym etapie postępowania, a nadto dowody te są całkowicie nieistotne dla niniejszej sprawy, jak również są nieadekwatne do wykazania faktów na które zostały powołane;

3) zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem II instancji;

4) rozpoznanie apelacji powoda na rozprawie;

Sąd Okręgowy w Łodzi, rozpoznając apelację powoda zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

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

Przede wszystkim należy wskazać, iż wnioski dowodowe skarżącej złożone w apelacji są spóźnione. Oddalając wnioski dowodowe zawarte w apelacji Sąd Okręgowy miał na względzie treść art.381 k.p.c. zgodnie z którym sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Istotą tego przepisu jest dyscyplinowanie stron procesowych, zobowiązanie ich do powoływania wszystkich znanych dowodów przed sądem pierwszej instancji pod rygorem ich pominięcia w instancji odwoławczej, co ma zapewnić realizację ważnych zasad procesowych to jest koncentracji dowodów i sprawności postępowania (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1997 roku, II CKN 446/97 Lex nr 32208; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2002 roku IV CK 3/02 Lex nr 5648190). Skorzystanie przez sąd drugiej instancji z uprawnienia określonego w art.381 k.p.c. wymaga dokonania uprzedniej, łącznej, kumulatywnej oceny wystąpienia dwóch, ale odrębnych ustawowych przesłanek określonych powołanym przepisem: możliwości powołania nowych faktów i dowodów już przed sądem pierwszej instancji, oraz później wynikłej potrzeby powołania się na nie. Samo tylko istnienie wcześniej możliwości powołania określonych dowodów już w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji nie przesądza jeszcze automatycznie o równoczesnym istnieniu już wówczas potrzeby powołania się na te dowody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 roku, II PK 304/12, Lex nr 1341274). W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się nadto, iż strona zgłaszająca nowy dowód dopiero w postępowaniu apelacyjnym, powinna przynajmniej uprawdopodobnić wystąpienie okoliczności, o których mowa w art.381 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2003 roku I PK 415/02, Lex nr 116131).

W ocenie Sądu co do zasady trudno jest przyjąć, iż potrzeba dopuszczenia dowodu z pisma Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 2 grudnia 2019 r. oraz zestawienia przelewów od pozwanej na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia powstała dopiero przed Sądem II instancji. Powód w toku postępowania przed Sądem I Instancji był reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, a nadto dowody te mogły być z całą pewnością przedstawione przed tym Sądem.

Jednocześnie Sąd II instancji zważył, że w apelacji strona skarżąca zarzuca zarówno naruszenie prawa procesowego art. 233 k.p.c., jak i przepisów prawa materialnego, co wzajemnie się wyklucza.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że zarzut naruszenia prawa materialnego w zasadzie można podnosić jedynie wówczas, gdy nie kwestionuje się dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych. Zarzut naruszenia prawa materialnego winien być bowiem odnoszony do określonego stanu faktycznego, który skarżący akceptuje - a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego, jak wiadomo, może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię - czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym - nie został zastosowany (szerzej w tym zakresie por. postanowienie SN z 15 października 2001 r. I UK 102/99; wyrok SN z 5 października 2000 r. 11 CKN 300/00; postanowienie z 28.05.1999, 1 CKN 267/99 Prok. i Pr. 1999/11-12/34; wyrok SN z 19.01.1998, 1 CKN 424/970).

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Sąd ten odniósł się bowiem do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich powodów odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Zastosowane przy tym kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń, co do ich prawidłowości.

W tym miejscu trzeba wyraźnie podkreślić, iż aby skutecznie zarzucić zaskarżonemu orzeczeniu naruszenie art. 233 k.p.c., należy wykazać, że wnioski jakie wysunął Sąd Rejonowy nie mają żadnego logicznego uzasadnienia. W ocenie Sądu Okręgowego wnioski Sądu I instancji nie są nielogiczne czy nieprzystające do zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy na podstawie dowodu z dokumentów załączonych do akt przez strony postępowania, znajdujących się w aktach osobowych oraz aktach sprawy o sygnaturze (...), których żadna ze stron nie kwestionowała zarówno co do treści jak i autentyczności, zeznań świadków: P. D., P. K., R. B. a także przesłuchania stron doszedł do przekonania że oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia złożone zostało powodowi skutecznie w dniu 19 października 2019 r., powód nie wykonywał obowiązków pracowniczych do 6 stycznia 2020 r., nie uprawdopodobnił, że niedochowanie terminu do dokonania czynności określonych w art.264 k.p. nastąpiło bez jego winy, a nadto z całą pewnością pracodawca spełnił warunki formalne dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika tj. rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na piśmie, w oświadczeniu pracodawcy została wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę , jak również w oświadczeniu pracodawcy

zawarto pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, a powyższe oświadczenie zostało skutecznie doręczone powodowi przesyłką pocztową.

W tym miejscu podkreślić należy, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia. Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący za ledwie przeciwstawił ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Lektura pisemnych motywów skarżonego orzeczenia wskazuje, że Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził całościową ocenę zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego. Zdaniem Sądu Okręgowego przy dokonywaniu ustaleń w sprawie nie zostały przekroczone granice swobodnej oceny dowodów albowiem Sąd Rejonowy po przeanalizowaniu wszystkich dowodów wyprowadził prawidłowe wnioski zgodne z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego i wiedzy ogólnej.

Z analizy pisemnych motywów rozstrzygnięcia wynika jednoznacznie, iż Sąd Rejonowy dokonał analizy zeznań powołanych świadków, jak również złożonej dokumentacji i wywiódł na ich podstawie prawidłowe wnioski i rozważania prawne. Z treści uzasadnienia wynika również z jakich przyczyn Sąd odmówił przymiotu wiarygodności zeznaniom powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego wnioski Sądu I instancji nie są nielogiczne, czy nieprzystające do zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika bowiem, że powód nie informował pozwanego o wyjeździe do S., że udał się do S. samowolnie bez polecenia pracodawcy w tym zakresie, czy też, że nie wskazywał pozwanemu na zmianę miejsca zamieszkania czy też zmianę adresu korespondencyjnego. Ww. okoliczności wynikają wprost z zeznań samego powoda, a okoliczności przeciwne nie zostały wykazane przez stronę powodową. Należy również zauważyć, że powód wielokrotnie zmieniał swoje zeznania i to w toku tej samej rozprawy, składał zeznania wewnętrznie sprzeczne, jak również nie potrafił logicznie wyjaśnić wielu rozbieżności pomiędzy prezentowaną przez stronę powodową wersją wydarzeń, a zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym także z dowodami z dokumentów. Co również istotne, powód wprawdzie twierdził, że nie miał wiedzy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, to jednak nie potrafił wyjaśnić na jakiej podstawie rozpoczął z dniem 6 stycznia 2020 r. pracę dla innego podmiotu w pełnym wymiarze czasu pracy, a nadto dlatego o tej okoliczności nie poinformował pozwanego, jak również dlatego we własnym zakresie nie podjął czynności zmierzających do rozwiązania umowy o pracę zawartej z pozwanym. Ponadto powód nie umiał wyjaśnić, dlaczego z dokumentów (kserokopii odręcznych zapisów powoda co do dni pracy) przedłożonych do akt postępowania przez niego samego wynika, że w ostatnich dniach października 2019 r. nie przebywał na budowie w S.. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że stosunek pracy pomiędzy stronami postępowania trwał do 6 stycznia 2020 r. Podstawy dla takich ustaleń nie może stanowić wyłącznie fakt zatrudnienia powoda u innego pracodawcy począwszy od wskazanej przez stronę powodową daty. W okolicznościach sprawy wykazane zostało, że powód wielokrotnie nie stawiał się w biurze na polecenie pozwanego w dniach 28-30 października 2019 r. Wykazane zostało również, że powód samowolnie i bez wiedzy pozwanego udał się do S. w listopadzie 2019 r., o czym nie poinformował pozwanego, informując jednocześnie współpracowników szwedzkiej Spółki, że nadal pracuje dla pozwanego (wbrew wcześniejszym ustaleniom z pozwanym, jak i wbrew wiedzy i woli pozwanego). Bez żadnego znaczenia w tym aspekcie pozostaje fakt dysponowania

przez powoda identyfikatorem uprawniającym do wstępu na budowę, z której do okoliczności strona powodowa stara się wywodzić fakt świadczenia pracy dla pozwanego, skoro zarówno z zeznań świadków jak i z zeznań pozwanego wynika jednoznacznie, że nie był on właścicielem identyfikatorów, nie on nimi dysponował i to nie pozwany był uprawniony do ich wydawania oraz odebrania. Bezspornym jest także, że powód nie informował pozwanego o zmianie adresu zamieszkania, czy też adresu korespondencyjnego. Nadanie zatem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na adres wskazany przez pracownika i brak odebrania przez niego takiej korespondencji obciąża wyłącznie jego. Słusznie zatem Sąd I instancji uznał, że stosunek pracy między stronami ustał w dniu 19 listopada 2019 r. Nie ulega także wątpliwości, że powód nie zachował terminu do wytoczenia powództwa o odszkodowania, jak i że w sprawie nie zachodzą przesłanki do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania.

Wskazać w tym miejscu należy, że jeżeli w sporze strony zeznają odmiennie, to do Sądu meriti należy ocena, która strona i dlaczego zeznaje wiarygodnie. Danie zaś wiary jednym, a nie przyznanie wiary innym dowodom, samo przez się nie narusza jeszcze zasady z art. 233 § 1 kpc lecz 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. Przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona jedynie, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych. /I ACa 736/18 - wyrok SA Szczecin z dnia 12-09-2019/. Takich nieprawidłowości Sąd II instancji nie dostrzegł po zapoznaniu się materiałem aktowym i pisemnymi motywami skarżonego rozstrzygnięcia.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony powodowej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń.

Dokonana zatem przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego w powyższym zakresie uwzględniająca wszystkie aspekty sprawy, okoliczności, twierdzenia i zaprezentowane dowody. Jest ona więc wszechstronna, zgodna z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania, a zatem odpowiada wymogom, jakie stawiają jej przepisy art. 233 i 327¹ § 1 k.p.c., i jako mieszcząca się w granicach swobodnej oceny dowodów zasługuje na akceptację Sądu II instancji tak jak i poczynione na jej podstawie ustalenia faktyczne tegoż Sądu.

Sąd I instancji nie dopuścił się więc uchybień procesowych, które miałyby wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a zaskarżony wyrok odpowiada wskazanemu w jego uzasadnieniu prawu materialnemu i nie narusza żadnego ze wskazanych w apelacji strony pozwanej przepisów prawa. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Apelacja sprowadza się zatem do nieskutecznej polemiki z trafnym stanowiskiem Sądu Rejonowego, prezentując odmienną ocenę materiału dowodowego i wykładnię powołanych wyżej przepisów prawa, której Sąd II instancji nie podziela, akceptując stanowisko Sądu I instancji.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi w oparciu o art. 385 KPC oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. 2018 r., poz. 265).

Przewodniczący: Sędziowie: