

Sygn. akt V Pa 38/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2020 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Leżańska

Sędziowie: Sędzia Beata Łapińska, Sędzia Magdalena Marczyńska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 20 października 2020 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko Firmie Handlowo-Uslugowej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o ustalenie na podstawie art. 189 k.p.c. sposobu ustania stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanego Firmy Handlowo-Uslugowej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy z dnia 18 lipca 2019 r. sygn. akt IV P 45/19

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od pozwanego Firmy Handlowo-Uslugowej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki M. R. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą .**

Sędzia Beata Łapińska Sędzia Agnieszka Leżańska Sędzia Magdalena Marczyńska

Sygn. akt V Pa 38/20

UZASADNIENIE

W pozwie, złożonym w dniu 15 maja 2019 roku powódka M. R. wniosła o ustalenie, iż stosunek pracy powódki z pozwanym - Firmą Handlowo Usługową (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. ustał w wyniku oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew, pozwany pracodawca wniosł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 lipca 2019 roku, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim IV Wydział Pracy ustalił, iż umowa o pracę zawarta w dniu 24 kwietnia 2018 roku między powódką M. R. i pozwaną Firmą Handlowo-Uslugową (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. ustała wskutek jej rozwiązania

przez powódkę M. R. bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art 55 § 1¹ k.p. z dniem 30 października 2018 roku, zasądził od pozwanej Firmy Handlowo-Usługowej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki M. R. kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądził od pozwanej Firmy Handlowo-Usługowej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 630,00 złotych, tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona.

Powyższy wyrok wydano w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

powódka M. R. była zatrudniona w Firmie Handlowo Usługowej (...) Spółka z o.o. od dnia 24 marca 2014 roku na podstawie umowy o pracę, przy czym od dnia 24 kwietnia 2018 roku była to umowa o pracę na czas nieokreślony.

W dniu 26 września 2018 roku powódka nie stawiała się w pracy, wobec czego została pisemnie wezwana do wskazania przyczyny niestawiennictwa oraz wyjaśnienia zarzucanych jej przez pracodawcę zachowań naruszających tajemnicę przedsiębiorstwa. Powódka odebrała przesyłkę w dniu 8 października 2018 roku. Pomimo odbioru wezwania, powódka nie ustosunkowała się do jego treści, a jedynie przedłożyła zaświadczenie lekarskie, usprawiedliwiające jej nieobecność w pracy. W dniu 29 października 2018 roku powódka próbowała osobiście złożyć w siedzibie pracodawcy pismo z oświadczeniem o rozwiązaniu o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, w którym jako przyczynę tego trybu rozwiązania umowy o pracę wskazała nieterminowe odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne oraz celowe opóźnienie wypłaty zaległego wynagrodzenia. Wobec odmowy przyjęcia pisma przez pracodawcę, powódka nadała je listownie za pośrednictwem firmy (...). Pismo to zostało doręczone pozwanemu w dniu 30 października 2018 roku.

W piśmie z dnia 25 października 2018 roku pozwany pracodawca zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podając jako przyczynę nieuprawnione włączenie komputera służbowego w dniu 22 października 2018 roku, tj. podczas korzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego oraz usunięcie plików stanowiących własność pracodawcy, tj. przestępstwo z art. 268a § 1 k.k., polegające na niszczeniu danych informatycznych, a ponadto znieważenie publicznie członków Zarządu Spółki. W dniu 25 października 2018 roku pismo pracodawcy nadano pocztą na adres: (...), T., natomiast w dniu 30 października pismo to przesłano powódce na adres: ul. (...). Korespondencję przesłaną na ul. (...) awizowano po raz pierwszy 26 października 2018 roku, natomiast powtórnie 5 listopada 2018 roku. W dniu 10 listopada 2018 roku korespondencję zwrócono nadawcy. Przesyłka na ul. (...) była awizowana w dniach 31 października 2018 roku oraz 8 listopada 2018 roku i w dniu 15 listopada 2018 roku zwrócona nadawcy.

M. R. od 2012 roku zamieszkuje w T. przy ul. (...) i na to mieszkanie ma podpisaną umowę najmu. Przy ul. (...) w T. zamieszkuje matka powódki, a sama powódka jest nadal pod tym adresem zameldowana. M. R. nie informowała pracodawcy o tym, że faktycznie zamieszkuje przy ul. (...).

W skierowanym do M. R. piśmie z dnia 2 listopada 2018 roku, pracodawca „nie uznał” złożonego przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie zgadzając się z podnoszonymi przez powódkę pod adresem pracodawcy zarzutami. W dniu 5 listopada 2018 roku pozwany pracodawca - Firma Handlowo-Usługowa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wystawił powódce M. R. świadectwo pracy, wskazując jako sposób ustania stosunku pracy rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 2 k.p.). Wskazano również, że powódka była zatrudniona do dnia 5 listopada 2018 roku. Świadectwo pracy zostało doręczone M. R. w dniu 6 listopada 2018 roku na adres przy ul. (...) wraz z powołanym powyżej pismem z dnia 2 listopada 2018 roku.

Wyrokiem z dnia 7 grudnia 2018 roku, wydanym w sprawie sygn. akt IV P 77/18, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim oddalił powództwo M. R. przeciwko Firmie Handlowo-Usługowej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o sprostowanie świadectwa pracy z uwagi na to, że powódka nie zachowała właściwego trybu postępowania w tym przedmiocie i przed wytoczeniem powództwa w zakreślonym przepisami

Kodeksu pracy terminie nie wystąpiła z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do pracodawcy, co jest warunkiem koniecznym dla wystąpienia z tym roszczeniem do sądu.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z brzmieniem art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny występuje zaś wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli ostatecznie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka (zob. m.in. wyrok SN: z dnia 4 października 2001 r., I CKN 425/00, LEX nr 52719). W ocenie Sądu I instancji, powódka niewątpliwie wykazała fakt istnienia interesu prawnego w ustaleniu sposobu ustania stosunku pracy, albowiem występujący stan niepewności prawnej w tym przedmiocie nie może być usunięty w drodze innego powództwa, a wszelkie próby polubownego zakończenia sprawy zakończyły się bezskutecznie. Powódka M. R. żądanie pozwu opierała na twierdzeniu, że złożyła pozwanemu pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, które to oświadczenie pozwany otrzymał w dniu 30 października 2018 roku. Zaprzeczała, aby otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z kolei pozwany pracodawca - Firma Handlowo Usługowa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zaprzeczał, aby do rozwiązania umowy po pracę doszło w trybie i terminie podawanym przez powódkę. Podnosił, iż to pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Stosowne oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie zostało zawarte w piśmie z dnia 25 października 2018 roku, którego M. R. nie odebrała w sposób celowy, unikając odbierania korespondencji przesłanej jej przez pracodawcę.

Dokonując oceny żądania powódki Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z treścią art. 55 § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Najczęściej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę związane jest z naruszeniem obowiązku wypłaty wynagrodzenia, ale podstawą rozwiązania umowy przez pracownika może być także ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę powodujące naruszenie innych istotnych interesów majątkowych pracownika lub naruszenie jego dóbr osobistych. Zarówno w orzecznictwie, jak i piśmiennictwie prawniczym wskazuje się przy tym, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1 k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze, do którego niewątpliwie zalicza się niewypłacenie wynagrodzenia w terminie (zob. wyrok SN z dnia 10 listopada 2010 r., IPK 83/10, LEX nr 737372). Zgodnie z art. 55 § 2 k.p., oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie tej umowy. Pracodawca może zakwestionować przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w oświadczeniu pracownika, wytaczając powództwo o odszkodowanie. Podstawę prawną do wytoczenia takiego powództwa stanowi art. 61¹ k.p., zgodnie z którym w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Tak więc nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie natychmiastowym wywołuje skutek w postaci prawa pracodawcy do odszkodowania. W takim procesie pracodawca ma prawo zarzucić pracownikowi brak przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p. A zatem skuteczne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w omawianym trybie nie musi skutkować zasądzeniem na jego rzecz odszkodowania z art. 55 § 1¹ zd. 2 k.p.

Należy w szczególności podkreślić, iż naruszenie przepisów związanych z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia nie skutkuje bezwzględną nieważnością takiej czynności - zarówno w zakresie podanej przyczyny, jak i zachowanie terminu na złożenie oświadczenia. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 & 1¹ k.p. jest bowiem skuteczne bez względu na to czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Odrębną kwestią jest przedstawiona powyżej możliwość żądania odszkodowania zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę. Pracodawca nie może natomiast „nie uznać” oświadczenia

pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę. Czynność pracownika pozostaje skuteczna niezależnie od stanowiska pracodawcy oraz prawdziwości podanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w przedmiotowej sprawie powódka pismem z dnia 29 października 2018 roku, doręczonym pracodawcy w dniu 30 października 2018 roku, złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. i oświadczenie to wywołało skutki prawne w postaci rozwiązania umowy o pracę w tym trybie z dniem 30 października 2018 roku. Czynność ta nie byłaby skuteczna wówczas, gdyby pracodawca wcześniej rozwiązał z powódką umowę o pracę. Tak się jednak nie stało. Pismo pracodawcy zawierające oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika sporządzono w dniu 25 października 2018 roku i w tym samym dniu nadano pocztą na adres: (...), T., natomiast w dniu 30 października pismo to przesłano powódce na adres: ul. (...). Korespondencję przesłaną na ul. (...) awizowano po raz pierwszy w dniu 26 października 2018 roku, natomiast powtórnie w dniu 5 listopada 2018 roku. W dniu 10 listopada 2018 roku korespondencję zwrócono nadawcy. Przesyłka na ul. (...) była awizowana w dniach 31 października 2018 roku oraz 8 listopada 2018 roku i w dniu 15 listopada 2018 roku zwrócona nadawcy. Świadcstwo pracy oraz pismo pracodawcy z dnia 2 listopada 2018 roku nadano powódce pocztą na adres przy ul. (...) w dniu 5 listopada 2018 roku i przesyłkę tę powódka odebrała pod tym adresem w dniu 6 listopada 2018 roku.

Jak wynika z dokonanych ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, M. R. od 2012 roku zamieszkuje w T. przy ul. (...), niemniej jednak podejmując zatrudnienie u pozwanego pracodawcy 2014 roku oraz w toku całego okresu zatrudnienia, nie podawała pracodawcy swojego faktycznego miejsca zamieszkania. Adres przy ul. (...) R. wskazała, jako adres do doręczeń dopiero w swoim piśmie z dnia 29 października 2018 roku. Rozważyć zatem należy, zdaniem Sądu Rejonowego, czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy dotarło do powódki przed dniem 30 października 2018 roku i czy wywołało skutki prawne. Sąd I instancji wskazał przy tym, iż rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli i wywołuje skutek w chwili złożenia przez pracodawcę tego oświadczenia pracownikowi. Przepisy Kodeksu pracy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie zatem z art. 61 k.c., który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 1984 r., IPRN 111/84, OSNCP 1985 z. 4, poz. 57, wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 229). W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, która to forma jest wymagana dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi. W rozpoznawanej sprawie zostało ustalone, że pismo pozwanego pracodawcy zawierające oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia zostało przesłane powódce pocztą na dwa adresy, przy czym przesyłki polecane były dwukrotnie awizowane i wróciły do adresata nieodebrane przez powódkę z placówki pocztowej. Dla spełnienia warunku przewidzianego w art. 61 k.c. w odniesieniu do złożonego na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nie jest konieczne, aby adresat (pracownik) faktycznie (rzeczywiście) zapoznał się z treścią takiego oświadczenia. Odmowa przyjęcia takiego pisma przez adresata, a także nieodebranie pisma z placówki pocztowej mimo dwukrotnego awizowania przesyłki, bo adresat spodziewa się, że dotyczy ono rozwiązania stosunku pracy, nie ma żadnego wpływu na rozwiązanie stosunku pracy. W uzasadnieniu wyroku z 9 grudnia 1999 roku wydanego w sprawie sygn. akt I PKN 430/99 Sąd Najwyższy stwierdził, że oceniając czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało pracownikowi złożone, a więc czy miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, należy posilkować się regulacją doręczeń zawartą w przepisach procesowych. W szczególności dotyczy to tych przypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę. Z tego względu w orzecznictwie sądowym powszechnie się przyjmuje w przypadku awizowania korespondencji, iż upływ terminu na odbiór przesyłki z placówki pocztowej (czyli 7 dni od powtórnego awiza), uzasadnia przyjęcie w drodze domniemania faktycznego, że pracownik miał możliwość najdalej z tym dniem, zapoznania się z treścią pisma zawartego w awizowanej przesyłce. W ocenie Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie pozwany pracodawca prawidłowo wysłał oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na znajdujący się w aktach osobowych powódki adres nie mając wówczas jeszcze wiedzy o innym miejscu faktycznego jej zamieszkania (lub adresie do korespondencji). Rzecz jednak w tym, że korespondencja była

po raz pierwszy awizowana w dniu 26 października 2018 roku i nie została przez powódkę odebrana (k. 61 akt IV P 77/18), natomiast już w dniu 30 października 2018 roku (a zatem nawet jeszcze przed upływem 7 dni od pierwszego awiza) M. R. złożyła własne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, które pracodawcy zostało doręczone. W tych okolicznościach, zdaniem Sądu meriti, nieuprawnione byłoby przyjęcie, że oświadczenie woli pracodawcy wywołało skutek prawny przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez powódkę. Tym bardziej, że w dniu 30 października 2018 roku pracodawca powziął wiadomość o adresie korespondencyjnym powódki i na ten adres ponownie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało przesłane.

Nieuprawnionym byłoby również przyjęcie, zdaniem Sądu I instancji, że pozwany pracodawca wcześniej, niż powódka, bo w dniu 22 października 2018 roku, rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia - z tym, że bez zachowania formy pisemnej. Sąd wskazał, iż w dniu 22 października 2018 roku pracodawca sygnalizował jedynie powódce, iż jej zachowanie „kwalifikuje się na art 52 k.p.”, natomiast samo oświadczenie pracodawcy sporządzono w formie pisemnej w dniu 25 października 2018 roku i przesłano pocztą. Sąd podkreślił, iż zarówno w toczącej się pomiędzy tymi samymi stronami sprawie o sprostowanie świadectwa pracy, jak i w toku niniejszego postępowania, pozwany pracodawca nie twierdził, że rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia bez zachowania formy pisemnej, natomiast odwoływał się do sporządzonego przez siebie w tym przedmiocie jednoznaczego w swej treści pisma z 25 października 2018 roku i jego uzasadnienia (por. odpowiedź na pozew w sprawie IV P 77/18 - k. 38- 44 akt wymienionej sprawy, odpowiedź na pozew w sprawie niniejszej k. 24-29).

Odnosząc się do kwestii zachowania przez pracownika terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy to należy mieć na uwadze, iż do pracownika mają zastosowanie mechanizmy obowiązujące pracodawców. Artykuł 55 § 2 in fine k.p. odsyła do regulacji z art. 52 § 2 k.p., a zatem pracownik ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w ciągu miesiąca od uzyskania informacji o działaniu bądź zaniechaniu pracodawcy, które realizują znamiona przewidziane w art. 55 k.p. Niemniej jednak, jak wskazuje się w orzecznictwie, jeżeli zachowanie pracodawcy ma charakter ciągły, termin miesięczny liczy się od dnia popełnienia ostatniego czynu. Od pierwszego dnia spełnienia się tych przesłanek otwiera się termin do rozwiązania umowy, a każde następne zdarzenie w ciągu zwartych w czasie i jednorodnych zachowań pracodawcy powoduje ponowne rozpoczęcie jego biegu. Nieskorzystanie przez pracownika z możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy, nie pozbawia go prawa późniejszego jej rozwiązania, aż do upływu miesiąca od powzięcia przez niego wiadomości o ostatnim z tych zdarzeń. Ponadto przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągnąć wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego I PK 261/17). W odniesieniu do naruszenia obowiązku wypłacania pracownikowi w terminie wynagrodzenia miesięczny termin wynikający z art. 52 § 2 k.p. powinien być liczony od momentu dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności (niewypłaceniu pełnego wynagrodzenia), a więc faktycznie od daty płatności wynagrodzenia za pracę. Pracodawca, nie wypłacając wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości, narusza swój obowiązek, co miesiąc w terminie jego płatności. Jak już jednak podkreślono, naruszenie przepisów związanych z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia, także co do podanej przyczyny, jak i zachowanie terminu na złożenie oświadczenia, pozostaje bez wpływu na skuteczność oświadczenia, które doprowadza do rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też, w ocenie Sądu Rejonowego, okoliczności te pozostawały nieistotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Ustawodawca, odmiennie niż pracownikowi, nie przyznał pracodawcy prawa odwołania się od oświadczenia woli pracownika i takie oświadczenie pracownika wywołuje skutek w postaci natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p., a w razie wstrzymania się z zapłatą odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1 1 zd. 2 k.p. - także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie. W takim procesie pracodawca ma prawo zarzucić pracownikowi brak przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p. A zatem skuteczne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w omawianym trybie nie musi skutkować zasadzeniem na jego rzecz odszkodowania z art. 55 § 1¹ zd. 2 k.p.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sąd Rejonowy ustalił, iż umowa o pracę zawarta w dniu 24 kwietnia 2018 roku między powódką i pozwanym ustała wskutek jej rozwiązania przez powódkę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z dniem 30 października 2018 roku.

W sprawie niniejszej każda ze stron procesu upatrywała skutku w złożonym przez siebie oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z uwagi na treść żądania pozwu ocenie podlegały nie tyle same oświadczenia stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia a to, czy i które z nich wywołało skutek w postaci rozwiązania tej umowy. Pozwany pracodawca powoływał się na sprzeczność żądania powódki z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak wskazać, że treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Przy pomocy powództwa o ustalenie, co miało niniejsze w rozpoznawanej sprawie, poszukujący ochrony prawnej ogranicza się do żądania samego ustalenia istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego bez nakładania jakichkolwiek obowiązków na stronę przeciwną. Przedmiotem niniejszego postępowania nie były roszczenia pracownika związane z rozwiązaniem umowy o pracę. Z kolei sama powódka nie powoływała się na zasady współżycia społecznego, a zatem pogląd powszechnie określany jako „zasada czystych rąk” nie znajdował w sprawie zastosowania. Dlatego też nie było podstaw do oddalenia powództwa na podstawie art. 8 k.p.

O kosztach zastępstwa procesowego zasądzonych od pozwanego na rzecz powódki orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. ustalając ich wysokość na kwotę 180 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Uwzględniając wysokość wynagrodzenia powódki (1.050 zł miesięcznie brutto) wartość przedmiotu sporu wynosiła 12.600 zł (1.050 zł x 12), a opłata sądowa od pozwu 630 zł (12.600 zł x 5%). O ściągnięciu nieuiszczonej opłaty sądowej orzeczono na podstawie art. 113 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2019 r., poz. 785).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na treść rozstrzygnięcia, polegający na:

- nie przydaniu odpowiedniej wagi okoliczności w postaci nagannego, nacechowanego negatywnie zachowania powódki, polegającego na wskazaniu w złożonym przez nią oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z dnia 29 października 2018 r, iż pozwany dopuścił się wobec niej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy żadna z wymienionych przez nią przyczyn rozwiązania umowy o pracę nie była prawdziwa;
- ustaleniu, że złożone przez pozwanego w dniu 22 października 2018 r. w formie ustnej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie wywołało skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, mimo niezachowania przez pozwanego formy pisemnej dla takiego oświadczenia;
- nie przydaniu odpowiedniej wagi okoliczności w postaci nadużycia przez powódkę prawa podmiotowego w postaci uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę w trybie art 55 § 1¹ kodeksu pracy.

I. Naruszenie przepisów prawa procesowego, mogące mieć wpływ na wynik sprawy, tj.:

- **art. 233 § 1 k.p.c.**, przez wybiórcze i fragmentaryczne rozważenie zebranego materiału dowodowego oraz poprzez sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego jego ocenę co uniemożliwiło wyprowadzenie prawidłowych wniosków z treści zebranego materiału dowodowego, tj. przede wszystkim; - poprzez ustalenie, że nieuprawnionym byłoby przyjęcie, że pozwany pracodawca wcześniej niż powódka, bo w dniu 22 października 2008 roku rozwiązał

umowę o pracę bez wypowiedzenia - z tym, że bez zachowania formy pisemnej oraz ustalenie, że do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło na mocy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę złożonego przez powódkę, podczas gdy właściwa ocena materiału dowodowego winna prowadzić do wniosku, że do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło na mocy złożonego przez pracodawcę w formie ustnej w dniu 22 października 2018 r. oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 kodeksu pracy;

- poprzez ustalenie, że w toku niniejszego postępowania pracodawca nie twierdził, że rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia bez zachowania formy pisemnej, podczas gdy w protokole z dnia 12 lipca 2019 r. pełnomocnik pozwanego w sposób jasny i niepozostawiający żadnych wątpliwości wskazał, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone wcześniej od oświadczenia złożonego przez powódkę i mimo niezachowania formy pisemnej jest ono skuteczne (protokół z rozprawy 00:43:25.);

- poprzez pominięcie twierdzeń strony pozwanej w zakresie, w jakim odnoszą się one do nagannego zachowania powódki, do jej celowego działania na szkodę pracodawcy, które winno być traktowane, jako naruszające zasady współżycia społecznego i które winno być kwalifikowane jako nadużycie przysługującego powódce prawa podmiotowego, tj. możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy.

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- **art. 8 kodeksu pracy**, przez błędną wykładnię i uznanie, że na gruncie niniejszej sprawy nie było podstaw do oddalenia powództwa z powodu nadużycia przez powódkę jej prawa podmiotowego podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu powinna skutkować oddaleniem powództwa z uwagi na występujące na gruncie niniejszej sprawy rażące nadużycie przez powódkę przysługującego jej prawa podmiotowego przejawiające się tym, że powódka rozwiązała z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia powołując się na ciężkie naruszenie przez pracodawcę wobec niej podstawowych obowiązków, w sytuacji gdy jednocześnie dopuściła się względem niego czynów niemoralnych, nieetycznych, w sposób oczywisty naruszających jej podstawowe obowiązki pracownicze, co potwierdził Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim II Wydział Karny w wyroku z dnia 26 lutego 2020 r., sygn. akt II K 61/19,

- **art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy oraz art. 52 § 1 pkt 2 kodeksu pracy**, przez błędną wykładnię i uznanie, że nieuprawnionym byłoby przyjęcie, że pozwany pracodawca wcześniej niż powódka, bo w dniu 22 października 2018 r. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia - z tym, że bez zachowania formy pisemnej, podczas gdy z treści zeznań Prezesa Zarządu pozwanego pracodawcy K. P. wynika, że powódce w dniu 22 października 2018 r. zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Powołując się na wskazane powyżej zarzuty, pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz w pkt 2 i pkt 3 poprzez zmianę rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za pierwszą instancję i zasądzenie tych kosztów od powódki na rzecz pozwanego w pełnej wysokości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych, nadto przeprowadzenie rozprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest niezasadna i podlega oddaleniu.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia i rozważania prawne Sądu

Rejonowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r. I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24 poz. 776, z 22 lutego 2010 r. I UK 233/09).

Odnosząc się do zarzutu apelującego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania, które miały wpływ na wynik sprawy, a mianowicie naruszenie art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego – poprzez ustalenie, że przez wybiórcze i fragmentaryczne rozważenie zebranego materiału dowodowego oraz poprzez sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego jego ocenę, co uniemożliwiło wyprowadzenie prawidłowych wniosków z treści zebranego materiału dowodowego, tj. przede wszystkim, poprzez ustalenie, że nieuprawnionym byłoby przyjęcie, że pozwany pracodawca wcześniej niż powódka, bo w dniu 22 października 2008 roku rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia - z tym, że bez zachowania formy pisemnej oraz ustalenie, że do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło na mocy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę złożonego przez powódkę, podczas gdy właściwa ocena materiału dowodowego winna prowadzić do wniosku, że do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło na mocy złożonego przez pracodawcę w formie ustnej w dniu 22 października 2018 r. oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 kodeksu pracy; - poprzez ustalenie, że w toku niniejszego postępowania pracodawca nie twierdził, że rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia bez zachowania formy pisemnej, podczas gdy w protokole z dnia 12 lipca 2019 r. pełnomocnik pozwanego w sposób jasny i niepozostawiający żadnych wątpliwości wskazał, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone wcześniej od oświadczenia złożonego przez powódkę i mimo niezachowania formy pisemnej jest ono skuteczne (protokół z rozprawy 00:43:25.) oraz poprzez pominięcie twierdzeń strony pozwanej w zakresie, w jakim odnoszą się one do nagannego zachowania powódki, do jej celowego działania na szkodę pracodawcy, które winno być traktowane jako naruszające zasady współżycia społecznego i które winno być kwalifikowane jako nadużycie przysługującego powódce prawa podmiotowego, tj. możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy stwierdzić należy, iż jest on jest niezasadny.

Na wstępie należy poczynić kilka uwag natury ogólnej. Przepis art. 233 § 1 KPC stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. A zatem jest to norma odwołująca się do dowodu i dlatego strona skarżąca, chcąc doprowadzić do podważenia dokonanej przez sąd pierwszej instancji oceny dowodów, powinna wskazać, którego dowodu zarzut ten dotyczy oraz na czym polegały konkretne naruszenia kryteriów oceny, jakie wymieniono w przepisie art. 233 § 1 KPC. Granice swobody sędziowskiej przy ocenie materiału dowodowego wyznaczają trzy czynniki: logiczny (obowiązek wyciągnięcia z materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych), ustawowy (powinność rozważenia całego materiału dowodowego) oraz ideologiczny (psychologiczny), przez który rozumie się świadomość prawną sędziego, kulturę prawną oraz system reguł pozaprawnych i ocen społecznych, do których odsyłają normy prawne. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – ważąc ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10.06.1999r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655).

Odnosząc powyższe rozważania do zarzutów naruszenia prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 KPC zgłoszonych w przedmiotowej skardze apelacyjnej, Sąd Okręgowy stwierdza, iż nie może on odnieść zamierzonego przez skarżącego skutku. Wszak dla uznania zasadności podniesionego zarzutu nie jest wystarczające samo przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze i znaczeniu poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena dokonana przez sąd. Argumentów podważających dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów nie można doszukać się w apelacji pełnomocnika pozwanego pracodawcy, który skoncentrował się przede wszystkim na własnej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego i przedstawieniu wywiedzionych z tej oceny wniosków. Pamiętaj przy tym należy, że samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków, niż wynikające z oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów przez ten sąd (wyrok Sądu Apelacyjnego w

Warszawie z dnia 20 czerwca 2017 r., sygn. akt I ACa 587/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi - I Wydział Cywilny z dnia 28 lipca 2017 r. I ACa 12/17).

Wszak zasady wynikające z art. 233 § 1 k.p.c. są naruszone jedynie wówczas, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania. Nieskuteczny jest zatem zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny materiału dowodowego, polegający jedynie na odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, bez jednoczesnego wykazania przy pomocy argumentacji jurystycznej, że ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów. Pamiętać bowiem należy, że na sądzie ciąży obowiązek wyciągnięcia w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wniosków logicznie poprawnych, zaś w zakresie oceny zgromadzonego materiału dowodowego ustawodawca przyznał sądowi swobodę, pod warunkiem, że ocena ta nie jest jednak sprzeczna ze wskazaniami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego. Co więcej, ocena taka pozostaje pod ochroną przepisu statuującego zasadę swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby na podstawie tego materiału dowodowego można by było budować wnioski odmienne. Zatem jedynie w sytuacji, kiedy **brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami** lub **gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo przeczy zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych**, to tylko wtedy przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie - I Wydział Cywilny z dnia 27 stycznia 2017 r. I Ca 1930/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 czerwca 2017 r. III AUa 1334/16).

Analiza niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, iż żadna z powyżej wskazanych okoliczności nie ma w niej miejsca. Wszak wbrew stanowisku skarżącego, z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń jednoznacznie faktycznych wynika, iż powódka wysłała złożone przez siebie pozwanemu pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę listownie, za pośrednictwem firmy (...) i pismo to zostało doręczone pozwanemu w dniu 30 października 2018 roku, czego apelujący nie kwestionował i nie kwestionuje. Pozwany pracodawca swoje oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zawarł w piśmie z dnia 25 października 2018 roku, które w dniu 25 października 2018 roku nadano do powódki pocztą na adres: (...), T., natomiast w dniu 30 października pismo to przesłano powódce na adres: ul. (...). Korespondencję przesłaną na ul. (...) awizowano po raz pierwszy w dniu 26 października 2018 roku, natomiast powtórnie w dniu 5 listopada 2018 roku. W dniu 10 listopada 2018 roku korespondencję zwrócono nadawcy. Przesyłka na ul. (...) była awizowana w dniach 31 października 2018 roku oraz 8 listopada 2018 roku i w dniu 15 listopada 2018 roku zwrócona nadawcy. Co istotne, M. R. od 2012 roku faktycznie zamieszkuje w T. przy ul. (...), zaś przy ul. (...) w T. zamieszkuje matka powódki, zaś powódka jest jedynie pod tym adresem zameldowana, jednakże M. R. nie informowała pracodawcy o fakcie swojego zamieszkiwania przy ul. (...). Wszak podejmując zatrudnienie u pozwanego pracodawcy w 2014 roku oraz w toku całego okresu zatrudnienia, nie podawała pracodawcy swojego faktycznego miejsca zamieszkania, adres przy ul. (...) R. wskazała, jako adres do doręczeń dopiero w swoim piśmie z dnia 29 października 2018 roku.

Słusznie więc, Sąd Rejonowy uznał, iż kluczową kwestią w sprawie jest ustalenie, czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy dotarło do powódki przed dniem 30 października 2018 roku i czy wywołało skutki prawne.

Podkreślić w tym miejscu należy, iż rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli i wywołuje skutek w chwili złożenia przez pracodawcę tego oświadczenia pracownikowi. Zgodnie zaś z treścią z art. 61 k.c., który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 1984 r., IPRN 111/84, OSNCP 1985 z. 4, poz. 57, wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 229). W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, która to forma jest wymagana dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi. W rozpoznawanej sprawie zostało ustalone, że pismo pozwanego pracodawcy zawierające oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia zostało przesłane powódce pocztą na dwa adresy, przy czym przesyłki

polecane były dwukrotnie awizowane i wróciły do adresata nieodebrane przez powódkę z placówki pocztowej. Dla spełnienia warunku przewidzianego w art. 61 k.c. w odniesieniu do złożonego na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nie jest konieczne, aby adresat (pracownik) faktycznie (rzeczywiście) zapoznał się z treścią takiego oświadczenia. Odmowa przyjęcia takiego pisma przez adresata, a także nieodebranie pisma z placówki pocztowej mimo dwukrotnego awizowania przesyłki, jak słusznie uznał Sąd Rejonowy, nie ma żadnego wpływu na rozwiązanie stosunku pracy. Wszak w orzecznictwie sądowym powszechnie się przyjmuje w przypadku awizowania korespondencji, iż upływ terminu na odbiór przesyłki z placówki pocztowej (czyli 7 dni od powtórnego awiza), uzasadnia przyjęcie w drodze domniemania faktycznego, że pracownik miał możliwość najdalej z tym dniem, zapoznania się z treścią pisma zawartego w awizowanej przesyłce. W wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń odmowa odbioru pisma, czy też nieodebranie pisma z placówki pocztowej, mimo dwukrotnego awizowania pisma, nie ma wpływu na skutek złożenia oświadczenia woli, gdyż awizowanie przesyłki stwarza domniemanie możliwości zapoznania się adresata z treścią pisma zawartego w przesyłce.

Słusznie więc Sąd Rejonowy uznał, iż pozwany pracodawca prawidłowo wysłał oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na znajdujący się w aktach osobowych powódki adres, nie mając wówczas jeszcze wiedzy o innym miejscu faktycznego jej zamieszkania. Korespondencję przesłaną na ul. (...) awizowano po raz pierwszy w dniu 26 października 2018 roku, natomiast powtórnie w dniu 5 listopada 2018 roku, natomiast już w dniu 30 października 2018 roku (a zatem nawet jeszcze przed upływem 7 dni od pierwszego awiza), M. R. złożyła własne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, które pracodawcy zostało doręczone. Zasadnie więc Sąd meriti uznał, iż nieuprawnione byłoby przyjęcie, że oświadczenie woli pracodawcy wywołało skutek prawny przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez powódkę.

Niezasadne i nie znajdujące potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym są twierdzenia apelującego, iż pozwany pracodawca wcześniej, niż powódka, bo w dniu 22 października 2018 roku, rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia - z tym, że bez zachowania formy pisemnej. Wszak, jak wynika zeznań przesłuchanego w charakterze strony, prezesa Zarządu pozwanej Spółki (...), w momencie prowadzenia rozmowy z powódką w dniu 22 października 2018 roku, nie miał on jeszcze wiedzy o zachowaniu powódki w biurze Spółki i usunięciu danych z komputera firmowego, dowiedział się o tym dopiero po jej wyjściu, zaś o rozmiarach szkód, wywołanych działaniem powódki, dowiedział się dopiero po dwóch dniach, albowiem wymagało to poczynienia ustaleń przez firmowego informatyka (dowód: zeznania pozwanego płyta k-55 00:46:33). Wtedy dopiero, w dniu 25 października 2018 roku, podjęto decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia (dowód: zeznania pozwanego płyta k-55 00:36:43, 00:40:40). W tej sytuacji uznać należy, iż podnoszony przez apelującego zarzut wypowiedzenia powódce umowy o pracę przez pozwanego w dniu 22 października 2018 roku lub ustnie w dniu 29 października 2018 roku nie znajduje żadnego potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, zawłaszcza zaś w zeznaniach przesłuchanego w charakterze strony, prezesa Zarządu pozwanej Spółki (...). Wszak w rozmowie z powódką w dniu 29 października 2018 roku pozwany poinformował jedynie M. R., iż nie jest już pracownikiem firmy, mając na uwadze wysłane do niej w dniu 25 października 2018 roku pisemne wypowiedzenie umowy o pracę (dowód: zeznania pozwanego płyta k-55 00: 43:23). Wszak reguły wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 1 KC) należy stosować nie tylko do ustalenia treści złożonych oświadczeń woli, ale także do stwierdzenia, czy dane zachowania stron stanowią oświadczenie woli (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007 nr 4, poz. 59; z dnia 14 listopada 2008 r., V CSK 174/08, z dnia 14 maja 2009 r., I CSK 401/08, z dnia 16 stycznia 2013 r., II CSK 302/12, M. Prawn. 2015 nr 4, s. 211; z dnia 3 czerwca 2015 r., V CSK 588/14). Rozwiązanie przez zakład pracy bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 3 KP przez oświadczenie przedstawiciela zakładu pracy (tak Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1977 r., I PRN 20/77).

W niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości fakt, iż pozwany pracodawca zawarł swoje oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w piśmie skierowanym do niej w dniu 25 października 2018 roku i doręczenie tegoż pisma, wywołuje skutki prawne zawartego w nim oświadczenia woli.

Powyższe rozważania skutkują uznaniem za bezzasadny także zarzut apelującego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy oraz art. 52 § 1 pkt 2 kodeksu pracy.

Odnosząc się do zarzutu pozwanego, polegającego na nie przydaniu przez Sąd I instancji odpowiedniej wagi okoliczności w postaci nagannego, nacechowanego negatywnie zachowania powódki, polegającego na wskazaniu w złożonym przez nią oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z dnia 29 października 2018 r, iż pozwany dopuścił się wobec niej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy żadna z wymienionych przez nią przyczyn rozwiązania umowy o pracę nie była prawdziwa, stwierdzić należy, iż pozwany nie udowodnił powyższych okoliczności w sposób przewidziany przepisami prawa procesowego.

Na wstępie wskazać należy, iż zasadności dokonanego przez pracownika rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i prawdziwości wskazanych w nim przyczyn, Sąd może dokonać w postępowaniu wywołanym wniesieniem przez pracodawcę powództwa o odszkodowanie na podstawie art. 61¹ KP, którego pozwany nie wniósł. Dopuszczając nawet możliwość dokonania powyższej oceny w toku niniejszego postępowania wskazać należy, iż to pracodawca dochodzący odszkodowania na podstawie art. 61¹ KP musi wykazać, że podana przez pracownika przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie istniała lub nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Pracodawca musi więc udowodnić, że naruszenie przez niego podstawowych obowiązków (niewypłacenie wynagrodzenia i składek do ZUS) „wynikało z okoliczności nieuzasadniających przyjęcia po jego stronie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika”.

Powódka w złożonym przez siebie oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia skonkretyzowała przyczyny jego dokonania, wskazując na nieterminowe odprowadzenie przez pozwanego pracodawcę składek na ubezpieczenie społeczne oraz celowe opóźnienie wypłaty zaległego wynagrodzenia, które to uchybienia, w świetle orzecznictwa sądów, są uznawane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę (tak wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 marca 2014 r., II PK 176/131). Powyższa okoliczność skutkuje obciążeniem pozwanego pracodawcy dowodem, że okoliczności te albo w ogóle nie wystąpiły, albo wprawdzie wystąpiły, lecz nie wypełniają znamion naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika albo też, że naruszenie to nie ma charakteru ciężkiego.

Tymczasem pozwany pracodawca, w żaden sposób powyższych okoliczności nie udowodnił, w szczególności nie przedstawił żadnych dowodów, czy to w postaci dokumentów, czy stosownych zaświadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, które potwierdzałyby terminowe odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne, czy wypłatę wynagrodzenia. A wszak zgodnie z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, strony są więc obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 232 k.p.c.), tym bardziej, jeżeli są reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika.

Analiza przedmiotowej sprawy skutkuje także uznaniem przez Sąd Okręgowy niezasadności zarzutu pozwanego, iż dokonane przez powódkę wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepis art.8 k.p., albowiem jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, jako nadużycie przysługującego powódce prawa podmiotowego tj. możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55&1¹ k.p.

Zgodnie z treścią przywołanego przez pełnomocnika pozwanego art.8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Zawarte w komentowanym artykule zwroty: społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa oraz zasady współzycia społecznego stanowią klauzule generalne, które mają na celu uelastyczenie stosowania prawa, a w pewnych sytuacjach służą do jego interpretacji w inny niż literalny sposób. Jak słusznie wskazuje Sad Najwyższy w wyroku z dnia 7.12.1965 r. (III CR 278/65, OSNC 1966, Nr 7–8, poz. 130), domniemanie przemawia za tym, że ten, kto korzysta ze swego prawa, czyni to w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego. Dopiero istnienie szczególnych okoliczności, może domniemanie to obalić i pozwolić na zakwalifikowanie określonego zachowania, jako

nadużycie prawa, niezasługujące na poparcie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Zauważyć przy tym należy, iż ustawodawca nie definiuje bezpośrednio tych pojęć, dlatego też należy sięgnąć do wypowiedzi doktryny. Zgodnie z Encyklopedią prawa (U. Kalina-Prasznic (red.), Encyklopedia prawa, Warszawa 2007, s. 1030), **zasady współżycia społecznego** to zasady moralne, także obyczajowe, posiadające powszechne społeczne uznanie – dotyczące bezpośrednio stosunków pomiędzy ludźmi i niebędące obowiązującymi normami prawnymi. Natomiast zdaniem W. Sanetry ([w:] Iwulski, Sanetra, Komentarz 2009, s. 51), pojęcie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego prawa (uprawnienia) podmiotowego oraz z szerszym pojętym interesem społecznym. W swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy stara się doprecyzować to pojęcie. I tak, w tezie 2 wyroku z dnia 26.11.2002 r. (I PKN 477/01, Legalis) czytamy, że nieczynienie ze swego prawa użytku i postępowanie zgodne z zasadami współżycia społecznego polega na tym, że każda ze stron stosunku pracy musi przy wykonywaniu swych uprawnień postępować zgodnie z wymaganiami moralności i uznanymi regułami obyczajowymi oraz że w stosunkach pracy liczy się nie tylko sam przepis prawa, ale także owe pozaprawne reguły, nazwane w art. 8 KP zasadami współżycia społecznego. Zdarza się, że w praktyce sądowej wynikające z komentowanego przepisu klauzule generalne wykorzystywane są dla oceny prawidłowości rozwiązania stosunku pracy, jednakże kwestionowanie przez pracownika, czy jak w niniejszej sprawie przez pracodawcę, zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę nakłada na niego obowiązek udowodnienia swoich racji, poprzez wykazanie, że wypowiedzenie umowy o pracę było niesłuszne i stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 w zw. z art. 300 KP i art. 6 KC, pamiętając przy tym, iż stosowanie art. 8 KP (podobnie jak analogicznego art. 5 KC) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczególnie uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

Wypowiedzenie pozwanemu umowy o pracę w okolicznościach niniejszej sprawy, zgodnie z wymogami Kodeksu pracy, w żadnym razie nie zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny, dlatego też, mając na uwadze powyższą argumentację, Sąd Okręgowy stwierdził, iż apelacja pozwanego nie może odnieść zamierzonego skutku i podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Mając na uwadze wynik końcowy postępowania, Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. orzekł o kosztach postępowania za II instancję.