

Sygn. akt IV Pa 14/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2013r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Grażyna Borzestowska**

Sędziowie: **SSO Bożena Czarnota**

SSO Renata Żywicka (spr.)

Protokolant : st.sekr.sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2013 r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. Z.**

przeciwko **Szkole Podstawowej Nr (...) w M.**

o ustalenie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **15 stycznia 2013r.**, sygn. akt **IV P 219/12**

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt. IVPa 14/13

UZASADNIENIE

Powód A. Z. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. W uzasadnieniu podniósł, iż w dniu 06.08.2012 r. pozwana rozwiązała z nim stosunek pracy z dniem 31.08.2012 r. na mocy porozumienia stron. Nie zgadza się z decyzją strony pozwanej, ponieważ nie składał oświadczenia o rozwiązanie z nim stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu podniosła, iż do rozwiązania stosunku doszło na mocy porozumienia stron na prośbę powoda na co strona pozwana wyraziła zgodę.

Wyrokiem z dnia 15 stycznia 2013r. w sprawie IV P 219/12 Sąd Rejonowy w Ostródzie oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :

Powód był zatrudniony w Szkole Podstawowej Nr (...) w M. na stanowisku intendenta w okresie od 01.09.1993 r. do 31.08.2012 r., kiedy to doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Do złożenia przez powoda oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron doszło w dniu 18.01.2011 r, po tym jak w dniu 10.01.2011 r. z Urzędu Miejskiego w M. Wydział (...) wpłynęło do pozwanej pismo o nieopłaceniu faktur wystawionych przez firmę (...) w M. za zakupione artykuły żywnościowe do przygotowywania posiłków na stołówce szkolnej. Środkami finansowymi na opłacenie tych faktur dysponował powód, do którego obowiązków należało terminowe regulowanie płatności. Zaległości stanowiły kwotę 3.226,38 zł. Tego samego dnia- 10.01.2011 r. wpłynęło również pismo dotyczące potwierdzenia sald z firmy (...) Produkcja i Handel (...), (...) Sp. jawna na kwotę niezapłaconych faktur 4.812,60 zł. Pozwany zorientował się wówczas, że powód przywłaszczył środki finansowe, zamiast uregulować płatności. W związku ze złożeniem przez powoda oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, pozwany zrezygnował z dyscyplinarnego zwolnienia go, kierując się m.in. sytuacją zdrowotną małżonki powoda- G. Z., która była zatrudniona u pozwanej jako nauczyciel przyrody oraz trudną sytuacją materialną rodziny powoda.

W dniu 18 stycznia 2011 roku strony, w obecności świadków- K. G. i Z. K. uzgodniły, że do rozwiązania umowy o pracę dojdzie wówczas, gdy powód znajdzie inną pracę, a jeżeli poszukiwania te okażą się bezskuteczne, to strony uzgodnią konkretny termin rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem. We wrześniu 2011 roku, wobec zwlekania przez powoda w poszukiwaniu innej pracy, strony uzgodniły, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpi z końcem roku szkolnego 2011/2012, tj. z dniem 30.06.2011 r. W czerwcu 2012 r. termin ten strony zgodnie przesunęły na dzień 31.08.2012 r. W dniu 02.08.2012 r. powód sporządził zapis na dokumencie zawierającym prośbę powoda o rozwiązanie umowy o pracę o rozwiązaniu tej umowy z dniem 31.08.2012 r. Pisemną informację o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron doręczono powodowi w dniu 23.08.2012 r. Zarówno powód jak i jego żona zwracali się do dyrektora pozwanej odnośnie zaciągniętych pożyczek w przypadku rozwiązania z powodem umowy o pracę. Powód o zagubieniu pieniędzy nie poinformował pracodawcy, nie zgłosił tego również policji.

Pozwany po ustaleniu, iż powód nie opłacił faktur- wezwał go do siebie i poinformował, iż są dwie możliwości: albo powód zwolni się na mocy porozumienia stron i jednocześnie zobowiązuje się do spłacenia zaległości albo skieruje sprawę do Prokuratury. Powód wyraził zgodę na propozycję dyrektora pozwanej i napisał pismo o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Odsunięty również został od „zbierania gotówki”, co należało wcześniej do jego obowiązków.

Sąd Rejonowy zważył, że rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy nastąpiło po ustaleniu, że strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron pod warunkiem zawieszającym- wobec zarzutów postawionych powodowi: zagubienia pieniędzy służbowych, nie opłacenia faktur i zatajenia tego faktu przed pracodawcą. Zarzuty postawione powodowi, zdaniem Sądu I instancji były bezsporne, potwierdzone materiałem dowodowym znajdującym się w aktach jak też i potwierdzone przez powoda. Nie ma też żadnych wątpliwości, że z wolą rozwiązania umowy o pracę z powodem wystąpiła strona pozwana. Taką wolę wyraził również powód przez złożenie stosownego pisma pracodawcy- o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Należy również podnieść, iż rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może być dokonana w dowolnej formie (także ustnej). Skoro tak, to również wszelkie postanowienia tejże umowy mogą być dokonane w dowolnej formie jeżeli zostaną poparte dowodami. Także rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron pod warunkiem.

Sąd I instancji dał wiarę zeznającym w sprawie świadkom Z. K., K. G. oraz dyrektorowi pozwanej na okoliczność prowadzonych przez strony rozmów o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę oraz o powodach podjęcia decyzji przez dyrektora pozwanej aby nie oznaczać daty rozwiązania tej umowy. Są one spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd Rejonowy podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jest dwustronną czynnością prawną - umową, w wyniku której dochodzi do rozwiązania każdego rodzaju umowy o pracę ze skutkiem na przyszłość (ex nunc). A zatem jest to umowa rozwiązująca umowę o pracę, tj. zawierająca zgodnie oświadczenia woli pracownika i pracodawcy co do zakończenia stosunku pracy i ewentualnie rozstrzygająca szczegółowe kwestie związane z tym faktem. Poza sporem jest, że w porozumieniu między stronami o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie wskazano daty, z którą umowa ta się rozwiąże. Nie wyartykułowano również warunku zawieszającego rozwiązanie umowy.

Dlatego też istotny był przebieg zdarzeń zarówno przed złożeniem przez powoda oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę (fakt zagubienia pieniędzy, nie powiadomienia o tym pracodawcy), jak też i sam dzień jego złożenia. Dyrektor pozwanej przedstawił powodowi w tym dniu w obecności świadków dwie propozycje: albo zwolni powoda dyscyplinarnie i zawiadomi o fackie nieopłacenia faktur i zagubienia pieniędzy Prokuraturę albo powód zwolni się z pracy na mocy porozumienia stron. Powód przyznał się do zagubienia pieniędzy, do faktu nieopłacenia faktur, do zatajenia przed pracodawcą, iż zgubił pieniądze służbowe.

Doświadczenie życiowe przemawia za tym, że mając dwa wyjścia przedstawione przez pracodawcę - wybrał najkorzystniejsze dla siebie wyjście z sytuacji w postaci rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron.

W wyroku z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 474/00 Sąd Najwyższy stwierdził, iż nie jest wykluczone rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron pod warunkiem zawieszającym. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywodził, że

„Zgodnie z art. 89 KC zastrzeżenie warunku może być wyłączone przez ustawę albo wykluczone przez właściwość czynności prawnej. Nadto stosowanie art. 89 KC do czynności rozwiązującej umowę o pracę jest możliwe tylko w przypadku braku unormowań w przepisach prawa pracy i gdy nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 KP). Jeżeli uznać, że zastrzeżony warunek był przeciwny ustawie, to nieważna byłaby cała ta czynność prawna (porozumienie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę), skoro był to warunek zawieszający skutek tej czynności (art. 94 KC). W art. 30 § 1 pkt 1 KP stworzona jest możliwość rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Brak jest natomiast dalszych regulacji dotyczących sposobu zawarcia tej umowy i jej treści. Nie budzi więc wątpliwości potrzeba, a nawet konieczność stosowania w tym zakresie przez art. 300 KP przepisów Kodeksu cywilnego, w tym także przepisów o warunku. Żaden bowiem przepis prawa pracy nie reguluje możliwości zastrzeżenia warunku do porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, ale też żaden przepis prawa pracy (czy w ogóle ustawowy) nie wyłącza możliwości zastrzegania warunku w takiej czynności. W ogólności nie można też przyjąć, aby zastrzeżenie warunku dla takiego porozumienia było wyłączone przez właściwość tej czynności czy zasady prawa pracy, względnie przez zasady współżycia społecznego.

W doktrynie i judykaturze dominuje stanowisko, że na gruncie art. 65 KC, który nakazuje uwzględnić różne kryteria oceny oświadczenia woli - ważnym kryterium w procesie jego wykładni są okoliczności, w których zostało ono złożone. Chodzi o te okoliczności towarzyszące złożeniu oświadczenia woli, które stanowią dla niego tzw. kontekst sytuacyjny (tło) i które pozostają w związku ze znaczeniem wyrażen językowych użytych przez składającego oświadczenie woli (S. G. - System prawa cywilnego 1.1, 1974, s. 532, wyrok SN z dnia 12 stycznia 1960 r., III CR 436/60, OSNPG 1961 r., nr 6, poz. 27).

Teza, że powód złożył pozwanemu stosowne pismo, informując, że jego wcześniejsza decyzja podyktowana była tym, iż uważał, że jak zwróci dobrowolnie pieniądze, to rozwiązanie umowy o pracę nastąpi - nie zasługiwała na uwzględnienie. Nie można zdaniem Sądu Rejonowego zapomnieć, że w procesie pracy, ze względu na jego istotne cechy, takie między innymi, jak podporządkowanie pracownika i obowiązek wykonywania przez niego poleceń

przełożonych, dochodzi do napięć i stresów, ale są one niejako wpisane w ten proces i przewidywalne. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zgodną z prawem czynnością prawną mogącą wywołać zdenerwowanie pracownika, lecz reakcja na nie zależy od predyspozycji pracownika. Odmienny pogląd prowadziłby do wniosku, że każda subiektywnie odczuwana niekorzystnie decyzja pracodawcy może wprawiać pracownika w stan wyłączający świadome i swobodne podjęcie decyzji, co nadto wymaga oceny przez biegłego psychiatrę. Określenie stopnia świadomości pracownika w chwili składania przez niego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron (art. 82 KC) może nastąpić na podstawie innych dowodów - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 r., / PKN 582/01 -Prawo Pracy 2003/5/33.

Takimi dowodami w przedmiotowej sprawie były zeznania świadków i stron. Podczas spotkania z przełożonym i współpracownikami, w trakcie rozmów o rozwiązaniu umowy i warunków jej ustania - wola powoda nie była niczym zakłócona.

Zgodnie z art. 82 KC nieważne jest oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli.

Dotyczy to w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego, zaburzenia czynności psychicznych. Brak świadomości oznacza brak rozeznania w sytuacji i znaczenia swoich zachowań, a brak swobody oznacza, że choćby składający oświadczenie rozeznaje i rozumie znaczenie swojego zachowania, to nie może w sposób wolny podjąć decyzji. O żadnych z wymienionych stanów nie było mowy.

Powód doskonale wiedział jakie są do niego zarzuty i że wiąże się to z rozwiązaniem umowy o pracę (wolę taką przekazał mu pracodawca). Gdy nie zgodził się na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron i doszłoby do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, służyłoby mu odwołanie do sądu pracy. W takim postępowaniu dopuszczenie się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych musiałyby zostać mu udowodnione.

Dyrektor pozwanej, znając trudną sytuację rodzinną powoda (obowiązek spłaty zagubionych pieniędzy, pożyczka od koleżanki z pracy aby w części pokryć zadłużenie, choroba nowotworowa żony powoda, która jest pracownikiem pozwanej, trójka małoletnich dzieci) nie oznaczył daty rozwiązania umowy o pracę - dając szansę powodowi do uporania się z problemem finansowym, do którego on sam doprowadził. Chciał, aby powód mógł odebrać tzw. „13” pensję, aby zaczął poszukiwać nowej pracy i przede wszystkim spłacił zadłużenie wobec pozwanej

Zarówno powód jak i jego żona doskonale wiedzieli, że z powodem rozwiąże się umowa o pracę zgodnie ze złożonym oświadczeniem woli o jej rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Świadczą o tym ich pisma skierowane do pozwanej.

Zgodnie z art. 65 § 1 k.c. przy wykładni oświadczeń woli powinny być brane pod uwagę również zasady współżycia społecznego, właściwe ze względu na okoliczności składania oświadczenia woli (M. P.-S., Głosa do wyroku SN z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 507/00, OSP 2002, z. 11, poz. 140). Nakaz uwzględnienia zasad współżycia społecznego nie służy w tym przypadku do poprawiania, uzupełniania czy „kontroli” treści czynności prawnej stosownie do zasad słuszności, czy uczciwości (taką funkcję zasady współżycia społecznego pełnią np. na gruncie art. 5, 56, 58 k.c.) lecz jedynie do usuwania niejasności i wątpliwości przy ustalaniu właściwego sensu złożonego oświadczenia woli (por. orz. SN z dnia 28 czerwca 1945 r., I C 5/45, OSN 1945, nr 1, poz. 1; Z. Radwański (w:) System Prawa Prywatnego, t. 2, s. 57 i na.

Reasumując, Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż wolą stron było rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Dlatego też, powództwo oddalił jako bezzasadne .

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszonych przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego - ustanowionego z urzędu(Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm. - § 11.1 pkt l).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód , zaskarżając wyrok w całości.

Wyrokowi zarzucił :

- błędne ustalenie, iż doszło do złożenia przez niego oświadczenia woli w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie ze raną umowy o pracę za porozumieniem stron i tym samym doszło do złożenia zgodnego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy łączącego strony.

Na zasadzie art. 368 § 1 pkt 5 kpc powód wniósł o zmianę orzeczenia poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania

W uzasadnieniu apelacji powód podniósł , że Sąd orzekając w niniejszej sprawie oparł się na zeznaniach pozwanej, świadków oraz częściowo powoda . W trakcie trwania procesu powód wielokrotnie podkreślał, iż podpisując podanie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron był przekonany, iż dla Dyrektora pozwanej jest to wyłącznie zabezpieczenie, że spłaci całość zadłużenia. Nie było jego wolą rozwiązanie umowy o pracę - przy spłacie zadłużenia, czego wyrazem było nie zamieszczenie daty sporządzenia jego pisma i nie podanie przez niego daty rozwiązania umowy o pracę. Dyrektor informował go , że przewiduje możliwość rozwiązania z nim umowy o pracę, lecz nigdy nie uzyskał na to zgody powoda .

Gdy w sierpniu 2012 r. powód dowiedział się, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę, wyraził swoją wolę, iż nie zgadza się na rozwiązanie. Pisząc oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron myślał, że jeśli dobrowolnie zwróci pieniądze, które zgubił, to rozwiązanie umowy nie nastąpi i spłacił wszelkie zobowiązania wynikające ze zgubienia pieniędzy.

Zgodnie z art. 65 § 1 Kc oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W związku z tym jego oświadczenie woli złożone w postaci podpisania podania o rozwiązaniu umowy o pracę należy tłumaczyć, jako udzielenie swoistego zabezpieczenia na okoliczność spłacenia zgubionej kwoty. Taki również był zamiar powoda w chwili składania tego oświadczenia. W związku z powyższymi okolicznościami oczywistym wydaje się być, iż zamiarem powoda nie było rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31.08.2012 r. Natomiast w sytuacji, gdy powód dowiedział się o rozwiązaniu z nim umowy o pracę natychmiast sprzeciwił się takiej czynności i nie wyraził na nią zgody.

W związku z powyższym stwierdzenie, że powód wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron nie znajduje oparcia w zebranych materiałach dowodowych.

Odpowiedź na apelację została złożona przez pozwanego po terminie i jako taka była bezskuteczna .

Sąd Okręgowy zważył , co następuje :

Apelacja jako bezzasadna nie zasługiwała na uwzględnienie .

Wbrew zarzutom apelacji ,Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie poprzedzonych trafną oceną zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie przekraczając przy tym granic swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału .

Orzecznictwo Sądu Najwyższego w sposób jednolity wskazuje kiedy dochodzi do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zauważa ,że do takiego naruszenia dochodzi tylko wówczas gdy apelujący wykaże uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego

myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów/ patrz m.inn. wyrok S.N. z dnia 16.12.2005r. II CK 314/05 LEX nr 172176 /.

W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego, nie doszło do uchybienia tym podstawowym regułom.

Podstawową okolicznością istotną dla rozstrzygnięcia było, czy dniu 18 stycznia 2011 roku doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem na mocy porozumienia stron.

Sąd Rejonowy przeprowadził logiczny wywód, zgodny z zasadami doświadczenia życiowego i doszedł do prawidłowych wniosków końcowych.

Pracodawca, po otrzymaniu wiadomości o nieojojalnym zachowaniu pracownika (nie zawiadomieniu go o zagubieniu pieniędzy i niezapłaconych fakturach) postąpił w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego, nie stosując rozwiązania stosunku pracy z art. 52k.p. Doświadczenie życiowe uczy, że w sytuacji ewidentnego naruszenia obowiązków przez pracownika, to pracownikowi należy na rozwiązaniu stosunku pracy w sposób mniej dotkliwy niż zwolnienie dyscyplinarne.

Dlatego też, zważywszy na kontekst sytuacyjny, za prawidłowe należało uznać ustalenia Sądu I instancji, że to powód wystąpił z ofertą rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Nie bez znaczenia dla decyzji podjętej przez pracodawcę była jego wiedza o m.in. sytuacji zdrowotnej małżonki powoda - G. Z., która była zatrudniona u pozwanej jako nauczyciel przyrody oraz trudna sytuacja materialna rodziny powoda. Takie postępowanie pracodawcy z czysto ludzkiego punktu widzenia zasługuje na aprobatę.

Logiczny ciąg zdarzeń ustalony przez Sąd I instancji wskazuje na trafność ustaleń, iż nieoznaczenie przez pracodawcę daty rozwiązania umowy o pracę, było daniem szansy powodowi na uporanie się z problemem finansowym, do którego on sam doprowadził. Pracodawca chciał dać czas powodowi, aby powód mógł odebrać tzw. „13” pensję, zaczął poszukiwać nowej pracy i przede wszystkim spłacił zadłużenie wobec pozwanej, co ostatecznie nastąpiło.

Pracodawca, zdaniem Sądu utracił zaufanie do powoda i nie widział dalszej możliwości współpracy o czym świadczy fakt, że po 18 stycznia 2011r. powód został odsunięty od bezpośredniego kontaktu z gotówką. Gdyby sporządzenie pisma rozwiązującego stosunek pracy na mocy porozumienia stron miało stanowić tylko zabezpieczenie, że powód spłaci całość zadłużenia, pracodawca z pewnością nadal darzyłby powoda zaufaniem i nie odsuwał od dotychczasowych obowiązków.

Tylko wyjątkowo dobrej woli pracodawcy należy przypisać fakt, że pierwotny termin rozwiązania stosunku pracy – wrzesień 2011 roku był dwukrotnie przedłużany - na dzień 30.06.2012 r. i na dzień 31.08.2012 r. W dniu 02.08.2012 r. pozwany sporządził zapis na dokumencie zawierającym prośbę powoda o rozwiązanie umowy o pracę o rozwiązaniu tej umowy z dniem 31.08.2012 r, co było konsekwencją wcześniejszych zgodnych oświadczeń woli co do rozwiązania umowy o pracę z powodem za porozumieniem stron.

Należy podkreślić, że za prawidłowością ustaleń faktycznych Sądu I instancji przemawia dodatkowo fakt, że zarówno powód, jak też jego żona w dniu 20 kwietnia 2012r. złożyli oświadczenia pracodawcy, iż w związku z zaciągniętą pożyczką w przypadku rozwiązania umowy o pracę, proszą o potrącenie zobowiązań powoda wobec zakładu pracy z wynagrodzenia żony powoda G. Z. / oświadczenia k. 16 i 17 a.s. /.

Z powyższego wynika, że powód doskonale zdawał sobie sprawę, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu. Kwestią otwartą była tylko data ustania stosunku pracy.

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę, na zasadzie art. 385 kpc apelację jako niezasadną należało oddalić.

Konsekwencją powyższego było obciążenie powoda kosztami procesu za instancję odwoławczą w oparciu o art. 98 kpc w zw. z § 12 ust.1pk1 w zw. z § 11 ust.1 pkt1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu(Dz.U. z 2002 r, Nr 163, poz. 1349).