

Sygn. akt VIII *Pa* 25/16

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 5 maja 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. L. (L.)

przeciwko K. S. (S.)

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 5 listopada 2015 r. **sygn. akt** VI P 204/15

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 225 zł (dwieście dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;

3) przyznaje ze Skarbu Państwa radcy prawnemu R. A. kwotę 415,13 zł (czterysta piętnaście złotych 13/100), a w tym 77,63 zł (siedemdziesiąt siedem złotych 63/100) podatku VAT tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu powodowi w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 25/16

UZASADNIENIE

Powód R. L. domagał się zasądzenia od pozwanego K. S. kwoty 1.575 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 10 października 2014 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 5 listopada 2015 roku oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą w zakresie usług transportowo – spedycyjnych. Zatrudnia kilkudziesięciu kierowców, co do zasady wszystkich na podstawie umowy o pracę. Miejscem zamieszkania pozwanego i prowadzonej przez niego działalności jest miasto Ł.. Od 16 lat pozwany świadczy usługi transportowe na rzecz firmy (...) i w zależności od tego, gdzie firma ta otwiera swoje magazyny tam pozwany świadczy na rzecz tej firmy swoje usługi. W związku z tym pozwany ma również od dwóch lat swoją bazę w P. w województwie (...).

Oprócz siedziby w Ł. pozwany prowadzi biuro w T., co związane jest obsługą bazy w P.. Z powodu licznych obowiązków pozwany lub jego syn w każdy poniedziałek udają się do biura w T., gdzie spędzają po kilkanaście godzin i załatwiają wszystkie sprawy.

Sprawami kadrowymi zajmuje się jeden pracownik z kadr, który pracuje w Ł.. Pozwany z kilkudziesięcioma pracownikami zatrudnionymi w bazie w P. zawierał umowy o pracę w ten sposób, że przyjeżdżał osobiście z umowami o pracę do biura w T., gdzie spotykał się z kierowcami. Umowy o pracę w imieniu pozwanego zawiera również jego pracownik M. P., zatrudniona na stanowisku dyrektora zarządzającego. Z uwagi na liczne kontrole pozwany z reguły nie dopuszcza do takich sytuacji, żeby kierowcy byli w trasie bez wcześniejszego zawarcia umowy o pracę.

Pozwany w lipcu 2014 roku zamieścił w internecie ofertę zatrudnienia dla kierowców (legitymujących się prawem jazdy kat. C + E) na podstawie umowy o pracę za wynagrodzeniem miesięcznym wraz z dodatkami w wysokości około 2.000 zł netto. Podobną ofertę pozwany przekazał Powiatowemu Urzędowi Pracy w Z., który na swojej stronie internetowej przekazał informację o możliwości podjęcia zatrudnienia u pozwanego za minimalnym wynagrodzeniu brutto w kwocie 4.000 zł na podstawie umowy na okres próbny (liczba etatów – 10).

Powód odpowiedział na ofertę pozwanego i zadzwonił na wskazany w ofercie numer telefonu. Rozmowę w imieniu pozwanego prowadził jego syn, z którym powód uzgadniał warunki zatrudnienia. Między innymi ustalono, że powód rozpocznie pracę w dniu 6 października 2014 roku, a miejscem jego pracy będzie baza pozwanego w P.. Powód w dniu rozpoczęcia pracy miał otrzymać do podpisania umowę o pracę, zanim uda się w trasę razem z drugim kierowcą – M. Z.. Kierowca ten otrzymał numer telefonu powoda i zadzwonił do niego, aby uzgodnić plan pracy na dzień 6 października 2014 roku.

W dniu 6 października 2014 roku (poniedziałek) pozwany w godzinach rannych wyruszył w drogę z Ł. do P., a dokładniej do biura w T. z różnymi dokumentami, w tym z umową o pracę dla powoda. W wyniku jednak potrzeby wcześniejszego wyjazdu w trasę przez samochód kierowany przez powoda i M. Z. – o czym kierowcy zostali poinformowani przez dyspozytora – wyjechali oni w trasę jeszcze przez przyjazdem pozwanego. Było to około dwóch godzin przed planowaną wcześniej godziną wyjazdu. Z tego powodu strony nie zdążyły się spotkać i powód nie podpisał przed wyjazdem w trasę umowy o pracę. Pozwany po przybyciu do bazy w P. udał się następnie do biura w T., gdzie zostawił do podpisu przez powoda umowę o pracę. To dyspozytor miał przekazać powodowi, że jest do odbioru w T. umowa o pracę i taką informację powodowi przekazał.

Umowa o pracę pomiędzy powodem, a pozwanym miała być zawarta na okres próbny, od dnia 6 października 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku. Pisemne warunki umowy o pracę obejmowały wynagrodzenie w kwocie

zasadniczej 2.800 zł plus dodatkowe składniki wynagrodzenia, to jest ryczałt miesięczny w wysokości 210 zł za godziny nadliczbowe, ryczałt miesięczny w wysokości 70 zł za godziny nocne oraz zaliczka miesięczna w wysokości 70 zł na poczet godzin dyżuru. Wynagrodzenie miało być wypłacane 10-go dnia następnego miesiąca.

Powód jeszcze przed rozpoczęciem pracy u pozwanego dostarczył potrzebne dokumenty, takie jak świadectwo kwalifikacji zawodowej, aktualne orzeczenie psychologiczne o braku przeciwwskazań psychologicznych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy, aktualne zaświadczenie lekarskie z zakresu medycyny pracy o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy oraz potwierdzenie o niefigurowaniu powoda w kartotece karnej Krajowego Rejestru Karnego.

Powód w dniu 6 października 2014 roku wrócił z trasy z M. Z. późno wieczorem. W dniu następnym powód ponownie udał się w trasę z M. Z., któremu w trakcie jazdy przekazał, że rezygnuje z pracy. Powód wskazał, że praca mu nie odpowiada. Powód przez te dwa dni ani razu nie wspominał M. Z., że rezygnuje z pracy bo nie dostał do podpisu umowy o pracę. Po przyjeździe z drugiej trasy powód nie kontaktował się już z pozwanym i nie stawiał się więcej do pracy w P.. Powód nie odebrał również z biura w T. umowy o pracę.

Pismem z dnia 10 października 2014 roku – nadanym w dniu 13 października 2014 roku – powód wezwał pozwanego do uregulowania należności z tytułu stosunku pracy, w tym do odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W dniu 15 października 2014 roku pozwany zgłosił powoda do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zawarcia umowy o pracę od dnia 6 października 2014 roku.

W dniu 17 października 2014 roku pozwany wyrejestrował powoda obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, ze skutkiem na dzień 11 października 2014 roku. Tego samego dnia pozwany wysłał pocztą powodowi świadectwo pracy – doręczone w dniu 22 października 2014 roku. Zgodnie z świadectwem pracy powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 6 października 2014 roku do dnia 10 października 2014 roku a stosunek pracy ustał w związku ze złożeniem przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pomimo tego, że powód tak naprawdę skończył pracę u pozwanego w dniu 7 października 2014 roku miał on wskazane w świadectwie pracy zatrudnienie do dnia 10 października 2014 roku, co wynikało z błędu kadrowej. Niezależnie od powyższego w dniach od 8 do 10 października 2014 roku pozwany nie miał żadnego kontaktu z powodem. Pismem z dnia 22 października 2014 roku powód wystąpił do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 10 października 2014 roku.

Pozwany z tytułu wykonanej przez powoda pracy za październik 2014 roku wypłacił wynagrodzenie za pracę w kwocie 684,72 zł, przyjmując że powód pracował przez okres 5 dni. Ponadto wypłacił powodowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop pracowniczy w wymiarze 3 dni w kwocie 453,60 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie nie było sporu pomiędzy stronami, że łączyła je umowa o pracę oraz, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na skutek oświadczenia złożonego przez powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy przytoczył treść przepisów art. 55 § 1 k.p., art. 55 § 1¹ k.p. i 55 § 2 k.p. W ocenie Sądu I instancji normy prawne zawarte w art. 55 § 1¹ k.p. przewidują możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w następstwie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pod pojęciem „ciężkiego naruszenia” należy rozumieć znaczny stopień winy sprawcy tego naruszenia, oceniany według okoliczności obiektywnych. Naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika może nastąpić z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. Pracownik w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie winien wskazać przyczynę tego rozwiązania. Sąd Rejonowy podał, że w piśmiennictwie

słusznie wskazuje się, że przepis art. 55 § 1¹ k.p. nie zastrzega formy pisemnej pod rygorem nieważności, tym samym pracownik może skutecznie rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. w innej formie niż pisemna (e-mailem, faksem), aczkolwiek jest ono wadliwe pod względem formalnym. Ponadto podnosi się, że w wyjątkowych przypadkach dopuszczalne jest konkludentne rozwiązanie umowy o pracę. W przypadku natomiast nie stawienia się pracownika do pracy ryzykuje on, że takie zachowanie pracownika może zostać uznane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (Baran K.W. w: Kodeks Pracy. Komentarz. Lex 2014).

Sąd I instancji uznał, że postępowanie dowodowe wykazało w sposób nie budzący wątpliwości, iż pozwany w żaden sposób nie dopuścił się wobec powoda ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W toku postępowania powód wyjaśnił, że pozwany dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika poprzez nie dostarczenie mu umowy o pracę a ponadto zarzucił pozwanemu, iż rzekomo dopuścił on powoda do pracy bez odpowiednich badań i szkoleń z zakresu BHP. Jak ustalono powód rozpoczął pracę u pozwanego w dniu 6 października 2014 roku, co istotne, powód nie kwestionował faktu, że strony łączył stosunek pracy. W niniejszej sprawie należałoby przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy poprzez dopuszczenie powoda do pracy (nawiązanie stosunku pracy per facta concludentia), po wcześniejszych wstępnych ustaleniach co do głównych postanowień umownych. Umowa o pracę została natomiast rozwiązana przez powoda poprzez nie stawienie się w pracy w dniu 9 października 2014 roku, co stanowi o rozwiązaniu umowy o pracę ponownie w drodze czynności konkludentnych. Dopiero w piśmie z dnia 10 października 2014 roku powód wskazał między innymi pozwanemu, że domaga się odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W konsekwencji powód w sposób skuteczny rozwiązał z pozwanym umowę o pracę i miał prawo dochodzić od pozwanego roszczenia z art. 55 § 1¹ k.p. Inną jednak kwestią pozostawało czy roszczenie to jest uzasadnione.

W dalszej kolejności Sąd I instancji odwołał się do przepisu art. 29 § 2 k.p. i podkreślił, że do zawarcia umowy o pracę może dojść w sposób dorozumiany, a niezachowanie formy pisemnej nie powoduje jej nieważności (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 2009 roku, I PK 105/09, LEX nr 558562). Można więc pokusić się o stwierdzenie, że samo niezachowanie formy pisemnej umowy o pracę jest wadliwe pod względem formalnym, lecz nie powoduje ono żadnych negatywnych skutków dla stron stosunku pracy. Z całą więc pewnością nie stanowi ono przejawu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Idąc jednak dalej, istotnym jest również to, że nie przedstawienie do podpisania powodowi umowy o pracę nie nastąpiło z winy pozwanego. W dniu 6 października 2014 roku w trakcie podróży do bazy w P. – gdzie strony powodowa i pozwana miały zawrzeć pisemną umowę o pracę – zaszła potrzeba wcześniejszego udania się w trasę przez powoda, na co pozwany nie miał żadnego wpływu. Natomiast po dniu 6 października 2014 roku powód miał niczym nieskrępowaną możliwość podpisania i odebrania umowy o pracę w biurze pozwanego w T., o czym powód został poinformowany. Powód nie miał woli odebrania tej umowy a tym samym dalszego zatrudnienia u pozwanego. Nie może zatem powód dochodzić od pozwanego spornego odszkodowania, skoro to powód ostatecznie nie podpisał umowy o pracę z pozwanym, która była dla niego przygotowana.

Ponadto wbrew twierdzeniom powoda nie było tak, że pozwany dopuścił powoda do pracy bez odpowiednich badań, bowiem powód legitymował się aktualnymi badaniami z zakresu psychologii transportu i medycyny pracy. Odnosząc się natomiast do zarzutu braku przeprowadzonego szkolenia z zakresu BHP należy wskazać, że wprawdzie powód nie został poddany u pozwanego szkoleniu wstępnemu w dziedzinie BHP, to jednak zarzut ten powód sformułował dopiero na etapie niniejszego postępowania. Powód nie stawiając się do pracy u pozwanego począwszy od dnia 8 października 2014 roku rozwiązał umowę o pracę w drodze czynności konkludentnych. Nawet gdyby przyjąć, że powód rozwiązał umowę o pracę w drodze pisma z dnia 10 października 2014 roku, to nie wskazał w nim – poza zarzutem dopuszczenia go do pracy bez pisemnej umowy o pracę – innego zarzutu, który można by uznać za przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Sąd pracy nie może natomiast dokonywać oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę poza ramy wyznaczone wskazaną pisemnie przyczyną, która uzasadniała to rozwiązanie umowy o pracę. Innymi słowy nie uprawnia do odszkodowania naruszenie przez pracownika wymagań formalnych określonych w art. 55 § 2 k.p. (pominięcie formy pisemnej, niepodanie przyczyny oraz przekroczenie miesięcznego terminu).

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 6 pkt 3 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 roku, poz. 490).

Wyrok zaskarżył apelacją powód.

Rozstrzygnięciu zarzucił naruszenie prawa materialnego i procesowego:

1. art. 55 § 1¹ k.p. poprzez błędne uznanie w ramach zaskarżonego wyroku, że pozwany nie dopuścił się względem powoda ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych;
2. art. 29 § 2 k.p. poprzez nieuzasadnione uznanie, że brak pisemnego potwierdzenia pracownikowi ustaleń co do stron umowy o pracę, jej warunków oraz rodzaju najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, w sytuacji zawarcia umowy o pracę w formie innej niż forma pisemna nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków pracowniczych;
3. art. 94 pkt 1 i 4 k.p. poprzez nieuzasadnione uznanie, że brak zaznajomienia pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy oraz podstawowymi uprawnieniami, a także brak zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz brak przeprowadzenia szkolenia z zakresu BHP nie stanowią ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych pracodawcy względem pracownika;
4. art. 233 k.p.c. - poprzez naruszenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów oraz niepodjęcie przez sąd I instancji wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności poprzez nieuzasadnione nieuwzględnienie w toku wyrokowania w niniejszej sprawie zeznań powoda w zakresie okoliczności związanych z zawarciem stosunku pracy z pozwaną, przebiegu stosunku pracy oraz motywacji jego rozwiązania w trybie art. 55 § 1¹ k.p. i jednocześnie bezkrytyczne uwzględnienie zeznań pozwanego oraz świadka M. Z., które to zeznania w przekonaniu powoda nie pokrywają się ze stanem faktycznym.

Biorąc pod uwagę powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w ten sposób, że powództwo zostanie uwzględnione w całości, to jest na rzecz powoda zasądzona zostanie kwota 1.575 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 10 października 2014 roku do dnia zapłaty oraz kosztami postępowania przed Sądem I instancji. Powód ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przed Sądem I instancji. Ponadto wniósł o przyznanie pełnomocnikowi z urzędu zwrotu kosztów pomocy prawnej i oświadczył, że nie zostały dotychczas pokryte.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja nie jest zasadna.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu dotyczącego naruszenia prawa procesowego bowiem jedynie do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego można zastosować przepisy prawa materialnego. Apelujący zarzucił naruszenie przepisu „art. 233 k.p.c.”. W uzasadnieniu tego zarzutu zaakcentował dokonanie błędnej oceny dowodów. Zatem należy przyjąć, że jest to zarzut dotyczący obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są

wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, 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. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów. Sąd I instancji w przeważającej części nie dopuścił się obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. albowiem z przeprowadzonych dowodów wywiódł wnioski zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Prawidłowo Sąd I Instancji wskazał, że nie daje wiary powodowi co do próby nawiązania kontaktu z pozwanym po dniu 7 października 2014 roku oraz, że poinformowany został o praktyce zatrudniania kierowców na 3 miesiące, na podstawie umowy zlecenia. Powód w tym zakresie był niekonsekwentny. Na rozprawie 18 czerwca 2015 roku podał, że po trzech dniach od pozwanego dowiedział się, że będzie umowa zlecenia na 3 miesiące (karta 60v.). Z kolei na rozprawie 29 października 2015 roku zeznał, że wysyłał do pozwanego maile, przez telefon uzyskiwał zapewnienia, że umowa będzie. Ostatecznie zadzwoniła jakaś kobieta z biura i zaproponowała umowę zlecenia na 3 miesiące bo taka jest w firmie praktyka (karta 112v.). W twierdzeniach powoda są istotne rozbieżności, które poddają w wątpliwość prawdziwość jego zeznań. Oczywiście oświadczenie złożone na rozprawie nie ma mocy dowodowej, jednak jak już wyżej wskazano, zgodnie z przepisem art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ma obowiązek ocenić dowody z uwzględnieniem okoliczności ich przeprowadzenia – czyli także wcześniejszych twierdzeń strony. Ponadto Sąd ocenia przeprowadzone dowody jako całość tj. w odniesieniu do pozostałego materiału dowodowego. W tej sytuacji prawidłowo oparł się Sąd I instancji na zeznaniach świadka także co do ilości przepracowanych dni przez powoda. Nie budzi również wątpliwości, że świadectwo pracy zostało wystawione powodowi przed kontrolą PIP co wynika z dat prowadzonej kontroli.

Błędnie Sąd I instancji ustalił, że do rozwiązania umowy o pracę nie doszło w związku z brakiem pisemnej umowy o pracę. Brak dowodów, które wykazywałyby nieprawdziwość twierdzeń powoda w tej części. Z faktu, że powód nie wspominał M. Z., iż zamierza rozwiązać umowę o pracę z uwagi braku umowy o pracę na piśmie nie wynika, że tak nie było. Jedynie w tym zakresie Sąd Rejonowy błędnie ocenił dowody. W pozostałej części ustalenia stanu faktycznego są prawidłowe, Sąd Okręgowy je podziela i przyjmuje za własne.

Odnosząc się do zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa materialnego Sąd Okręgowy uznał, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, nie podzielił jednak części rozważań.

Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że umowa o pracę może być zawarta przez fakty konkludentne i w tym samym trybie może zostać rozwiązana.

Zgodnie z przepisem art. 29 § 2 k.p. umowy o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. W niniejszej sprawie pozwany nie wypełnił tego obowiązku. W ocenie Sądu Okręgowego stanowi to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Skoro nakaz potwierdzenia pracownikowi warunków umowy, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, został wprowadzony do Kodeksu pracy pracodawca naruszając przepis art. 29 § 2 k.p. ciężko narusza podstawowe obowiązki wobec pracownika. Zaznaczyć należy, że powyższe zaniechanie stwarza zagrożenie interesów pracownika. Bez znaczenia jest, że pozwany rozminął się z powodem w bazie, albowiem powód wyjechał już w trasę. Z istoty stosunku pracy wynika pracownicze podporządkowanie wobec pracodawcy. Dlatego też powód nie miał żadnego wpływu na przełożenie godziny wyjazdu w trasę, to pozwanego obciąża obowiązek takiej organizacji pracy aby pracownik nie przystępował do niej bez potwierdzonej na piśmie umowy o pracę i jej warunków. Także ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika jest dopuszczenie do pracy pracownika bez szkolenia BHP. Nakaz zapewnienia przeszkolenia w tym zakresie przed dopuszczeniem pracownika do pracy jest sformułowany w przepisie art. 237³ § 2 k.p.. Kolejne ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika przez pracodawcę to dopuszczenie pracownika do pracy bez wstępnych badań lekarskich, który to wymóg został sformułowany a w art. 229 § 1 pkt 2 k.p.. Podobnie jak w przypadku obowiązku potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę także w zakresie szkolenia BHP oraz wstępnych badań lekarskich to na pracodawcy ciąży obowiązek zorganizowania pracy w ten sposób aby powyższe

nakazy kodeksowe nie zostały naruszone. Z uwagi na rodzaj zagrożonej sfery dóbr pracownika stanowi to także ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. W powyższym zakresie zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przepisów art. 29 § 2 k.p. i art. 94 pkt 1,4 k.p. w związku z art. 55 § 1¹ k.p. są zasadne.

Zgodnie z przepisem art. 55 § 2 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że brak oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na piśmie nie czyni go nieważnym. Jednak oświadczenie musi być złożone. W niniejszej sprawie powód nie złożył pozwanemu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika, że powód po dwóch dniach pracy nie stawiał się do pracy w dniach kolejnych. Zatem nie złożył oświadczenia wymaganego przez przepis art. 55 § 2 k.p. Zgodnie z przepisem art. 60 k.c. wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Z kolei przepis art. 61 § 1 k.c. stanowi, że 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. Zachowanie powoda polegające na niestawieniu się do pracy nie może zostać uznane za ujawniające wolę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Niestawienie się do pracy pracodawca mógł uznać za rezygnację z zatrudnienia z różnych przyczyn lub za przerwę w zatrudnieniu, za naruszenie podstawowych obowiązków pracownika polegające na nieobecności w pracy bez usprawiedliwienia. Z tego względu Sąd Okręgowy uznał, że powód nie złożył wymaganego przez przepis art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 60 i 61 § 1 k.c. oświadczenia. Zaznaczyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w opisywanym trybie niesie konsekwencje dla pracodawcy w postaci obowiązku zapłaty odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p. Pracodawca musi mieć możliwość oceny czy wystąpić z roszczeniem z art. 61¹ k.p. Dlatego też oświadczenie pracownika, chociaż nie musi być złożone na piśmie pod rygorem nieważności, powinno być wyrażone w sposób ujawniający wolę. Oświadczeniem takim nie jest wezwanie do zapłaty, albowiem może ono być złożone po rozwiązaniu umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze apelację oddalono na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 12 ust. 1 pkt 1 i § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 roku, poz. 490). Sąd nie zastosował przepisu art. 102 k.p.c. albowiem przepis ten stanowi wyjątek od zasady ponoszenia odpowiedzialności za wynik sporu i może zostać zastosowany w wyjątkowych i szczególnych wypadkach. Taki przypadek w sprawie nie zachodził, powód otrzymał od pozwanego wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop i delegację.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia