

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 8 listopada 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pkt 1 sprostował świadectwo pracy wystawione M. P. przez S. D. (1) i H. D. wspólników spółki cywilnej (...) w dniu 28 kwietnia 2016 roku., w ten sposób, że: w punkcie 3 w zakresie trybu rozwiązania stosunku pracy w miejsce słów „stosunek pracy ustał w wyniku art. 52 § 1 pkt 1 ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – porzucenie pracy” wpisuje słowa „za porozumieniem stron”(pkt 1) oraz zasądził od S. D. (1) na rzecz M. P. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

M. P. był zatrudniony u H. D. i S. D. (1) będących wspólnikami spółki cywilnej (...) w okresie od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia 22 kwietnia 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ślusarz.

Strony wiązały dwie umowy o pracę, pierwsza została zawarta na okres próbny od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia 29 lutego 2016 roku, druga została zawarta na czas określony do dnia 31 maja 2016 roku.

Wynagrodzenie powoda przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 1.850 zł.

Przybycie i obecność w pracy powód musiał potwierdzać podpisem na liście obecności w biurze zakładu. O nieobecności w pracy pracownik był obowiązany poinformować bezpośredniego przełożonego w dniu powstania tej nieobecności, najpóźniej jednak następnego dnia, osobiście, telefonicznie lub przez osobę trzecią. Zwolnienie lekarskie pracownik zobowiązany był dostarczyć pracodawcy nie później niż w ciągu 7 dni od daty powstania nieobecności. Dostarczenie zwolnienia lekarskiego po tym terminie powodowało obniżenie wysokości świadczenia z tytułu choroby. Powód nie był obecny w pracy od dnia 19 do 22 kwietnia 2016 roku.

Powód do dnia 18 kwietnia 2016 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, powód miał się stawić w pracy w dniu 19 kwietnia 2016 roku o godzinie 8:00.

M. P. rozmawiał ze S. D. (1) w dniu 19 kwietnia 2016 roku o sposobie rozwiązania łączącej ich umowy.

Strony ustnie ustaliły, iż umowa o pracę zostanie rozwiązana za porozumieniem.

Następnie jeszcze w tym samym dniu o godzinie 13:15 powód złożył pracodawcy prośbę o rozwiązanie z nim stosunku pracy. Prośbę umotywował faktem zbyt dużej odległości do miejsca pracy oraz brakiem dobrego połączenia komunikacyjnego na tej trasie. Na piśmie znajduje się adnotacja pracodawcy o treści: „odmowa porzucenie pracy art. 52”.

Adnotacja na piśmie została sporządzona przez S. D. (1) w dniu 22 kwietnia 2016 roku.

Powód nie otrzymał odpowiedzi na złożone pismo. Po około 2 tygodniach otrzymał świadectwo pracy. W ciągu tygodnia powód telefonicznie wystąpił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

W świadectwie pracy pracodawca wskazał, iż stosunek pracy z powodem ustał w wyniku art. 52 § 1 k.p. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – porzucenie pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo o sprostowanie świadectwa pracy zasługiwało na uwzględnienie i skutkowało sprostowaniem wystawionych świadectw pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do brzmienia art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu siedmiu dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia

wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu siedmiu dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do Sądu Pracy. Prawo pracownika do otrzymania prawidłowego świadectwa pracy powstaje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy i nie jest ono uzależnione od złożenia wniosku przez pracownika lub jego rozliczenia się z pracodawcą.

Sąd I instancji wskazał, iż kwestie dotyczące świadectwa pracy, również jego sprostowania są uregulowane zarówno w przepisach Kodeksu Pracy – art. 97 k.p., jak również w akcie wykonawczym, wydanym na podstawie delegacji zawartej w tej jednostce (art. 97 § 4 k.p.). - Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z 1996 roku nr 60, poz. 282 ze zm.).

Sąd zważył, iż wydanie świadectwa pracy, o treści precyzyjnie określonej we wskazanym rozporządzeniu, stanowi obowiązek pracodawcy, który winien być zrealizowany niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy (art. 97 § 1 k.p.). Świadectwo pracy stanowi oświadczenie wiedzy – odzwierciedla ono istniejący pomiędzy stronami stosunek prawny, wskazuje na jego cechy, przebieg oraz sposób zakończenia tego stosunku. Żądanie sprostowania świadectwa pracy aktualizuje się w sytuacji, gdy złożone przez pracodawcę oświadczenie zawiera informacje niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy lub też kiedy treść świadectwa jest niepełna, tj. nie obejmuje wszystkich elementów wymaganych na mocy w/w rozporządzenia. Tylko wydanie świadectwa zawierającego ewidentnie błędne informacje i niedokładności narusza zasadę rzetelnego i pełnego podawania w świadectwie pracy informacji wymaganych przez prawo. Weryfikacja świadectwa następuje zatem jedynie z punktu widzenia zawartych w nim informacji dotyczących stosunku pracy łączącego strony, pod kątem ich prawdziwości i pełności (A. Świątkowski, Kodeks Pracy, Komentarz, tom I, wyd. Beck, Warszawa 2004, str. 611)

Sąd powołał się na prezentowany w orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym celem roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy, jakie przysługuje pracownikowi nie jest podważanie zasadności jego zapisów z rzeczywistym stanem rzeczy. Świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, a nie woli. Nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia. Nie zawiera ono elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 Kodeksu pracy (por. wyrok SA w Warszawie z dnia 25 lutego 1997 roku w sprawie III Aua 897/97, Apel. W-wa, 98/14; wyrok SN z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, Mon. Pr. Pracy 2006/9/491; wyrok SN z dnia 17 maja 1996 roku w sprawie I PRN 40/96, Prok i Pr. 96/10/58).

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie powód kwestionował treść świadectwa pracy, wobec nieprawidłowego wskazania przez pracodawcę podstawy rozwiązania umowy o pracę. W ocenie tegoż Sądu powód uczynił zadość wszelkim przesłankom formalnym do złożenia powództwa w zakresie sprostowania świadectwa pracy. Dając wiarę zeznaniom pozwanego S. D. (1), świadectwo pracy zostało powodowi wysłane w dniu 22 kwietnia 2016 roku listem poleconym, natomiast w świetle zeznań powoda po otrzymaniu świadectwa pracy zakwestionował on telefonicznie zawarte w nim wadliwości w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy. Sąd podkreślił, że okoliczność ta została również potwierdzona w zeznaniach pozwanego, który wskazał, iż powód po otrzymaniu świadectwa pracy wielokrotnie telefonował do niego, wnosząc o zmianę świadectwa pracy. Pozew w przedmiotowej sprawie został złożony przez powoda w dniu 5 maja 2016 roku, a więc w terminie 14 dni od dnia sporządzenia przez pozwanych kwestionowanego świadectwa pracy.

Sąd I instancji uznał, że strony postępowania zgodnie zeznały, iż w dniu 19 kwietnia 2016 roku prowadziły rozmowę o rozwiązaniu łączącego je stosunku pracy. Powód wskazał, iż wszelkie ustalenia między stronami były ustne i że strony ustaliły, że do rozwiązania stosunku pracy dojdzie na skutek porozumienia stron. Powód złożył wówczas pracodawcy pismo z prośbą o rozwiązanie z nim stosunku pracy, wskazując na zbyt dużą odległość do miejsca świadczenia pracy. Okoliczności te zostały potwierdzone w dokumentach dołączonych do akt sprawy. Powód zeznał, iż nie otrzymał pisemnej odpowiedzi na złożoną pisemną prośbę, co znajduje potwierdzenie w zeznaniach pozwanego S. D. (1), który wskazał, iż adnotacja na tym dokumencie o odmowie została sporządzona dopiero w dniu 22 kwietnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy powołał się na pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 5 września 2012 r. w sprawie o sygn. III Apa 10/12, zgodnie z którym

porozumienie stron to w istocie umowa rozwiązująca stosunek pracy, która może być zawarta w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oznacza zatem porozumienie się przez strony co do wszystkich okoliczności i wchodzących w grę roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy, który strony rozwiązują. Granicę w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron wyznacza zasada swobody umów, z ograniczeniami wynikającymi z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności przepisów prawa pracy służących ochronie pracownika. W świetle powyższego, Sąd I instancji wskazał, iż powód, wbrew wcześniejszym ustaleniom, otrzymał od pracodawcy świadectwo pracy, w którym za przyczynę ustania stosunku pracy podano – art. 52 § 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez porzucenie pracy. W ocenie Sądu okoliczność ta przeczy wszelkim ustaleniom w sprawie, gdyż pozwani nie wykazali, aby złożyli powodowi oświadczenie w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę z dnia 1 marca 2016 roku na skutek ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a S. D. (1) zeznał, iż takie oświadczenie nie zostało nawet sporządzone, stąd jego zeznania na tę okoliczność Sąd uznał za niewiarygodne.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy w związku z posiadanymi dowodami w postaci dokumentów i brakiem udowodnienia przez stronę pozwaną przeciwnych okoliczności, dał wiarę w całości zeznaniom powoda, iż strony w dniu 19 kwietnia 2016 roku zawarły porozumienie ustne w zakresie rozwiązania stosunku pracy.

Nadto Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w oparciu o art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015. (...) z dnia 2015.11.05).

Od powyższego orzeczenia apelację wywiódł pełnomocnik pozwanych, zaskarżając je w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, mające wpływ na wynik rozstrzygnięcia, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., polegające na dowolnej, a nie swobodnej, ocenie zgromadzonego materiału dowodowego, w konsekwencji której przyjęto, że strony zawarły porozumienie w sprawie rozwiązania stosunku pracy, podczas gdy powód złożył jedynie ofertę takiego porozumienia, której pozwani nie przyjęli;

b) art. 325 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., polegające na sprzeczności sentencji wyroku z jego uzasadnieniem, albowiem Sąd w uzasadnieniu przyznał, że powód był zatrudniony u pozwanych w okresie od 1 grudnia 2015 r. do dnia 22 kwietnia 2016 r. (czyli do dnia rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika), zaś w sentencji sprostował świadectwo pracy, uznając, iż stosunek pracy rozwiązał się za porozumieniem stron (czyli w dniu 19 kwietnia 2016 r.).

2. naruszenie przepisów prawa materialnego przez:

a) niewłaściwe zastosowanie art. 66 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., tj. przyjęcie, że pozwani przyjęli ofertę złożoną przez powoda, a dotyczącą rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem, podczas gdy taka oferta w żadnym wypadku nie została przyjęta;

b) niewłaściwe zastosowanie art. 97 § 2¹ w zw. z art. 56 § 1 Kodeksu pracy przez przyjęcie, że powód może dochodzić sprostowania świadectwa pracy, podczas gdy powód nie złożył w terminie żądania odszkodowania (lub przywrócenia do pracy) w postępowaniu sądowym na podstawie art. 56 Kodeksu pracy.

W oparciu o powyższe skarżący wniósł o zmianę wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanych kosztów postępowania przed sądem pierwszej i drugiej instancji (apelacja k.85-90).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanych okazała się zasadna, co skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku.

Podkreślić należy, iż celem postępowania apelacyjnego jest ponowne rozpoznanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym, przy czym prawidłowa ocena prawna, może być dokonana jedynie na podstawie właściwie ustalonego stanu faktycznego sprawy, którego kontrola poprzedzać musi ocenę materialno-prawną. Jeżeli bowiem sąd I instancji błędnie ustali kluczowe dla rozstrzygnięcia fakty, to nawet przy prawidłowej interpretacji stosowanych przepisów prawa materialnego, wydany wyrok nie będzie odpowiadał prawu. Innymi słowy, subsumcja nie odpowiadających prawdzie przedmiotowo istotnych ustaleń faktycznych skutkuje naruszeniem prawa materialnego, a pamiętać należy, że kontroli w tym zakresie sąd odwoławczy dokonuje z urzędu (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55, Biul. SN 2008/1/13, Wspólnota (...), Prok. i Pr.-wkł. (...)).

Skarżący w wywiedzionej apelacji podniósł zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania oraz prawa materialnego. Apelujący zakwestionował przy tym prawidłowość dokonania ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji: po pierwsze, niewłaściwie przyjął w przedmiotowej sprawie rozkład ciężaru dowodu (art. 6 k.c.), a po drugie, słusznie skarżący zarzucił Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c.. Uchybienia te w istocie doprowadziły do dokonania przez Sąd meriti wadliwych ustaleń faktycznych oraz w konsekwencji niewłaściwego zastosowania prawa materialnego.

Z uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia wynika, że Sąd Rejonowy wymagał od pozwanych, by wykazali, że złożyli powodowi oświadczenie w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę z dnia 1 marca 2016 roku na skutek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponieważ to nie nastąpiło, a pozwany S. D. (1) wskazał, że oświadczenie takie nie zostało sporządzone, Sąd uznał, iż strony w dniu 19 kwietnia 2016 roku zawarły porozumienie ustne w zakresie rozwiązania stosunku pracy.

Podkreślić jednak należy, iż pogląd Sądu Rejonowego o zasadzie rozkładu ciężaru dowodu w niniejszym postępowaniu był błędny. Powód w uzasadnieniu wniesionego pozwu prezentował twierdzenia o fikcyjności przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Rzeczywiście, w postępowaniu w przedmiocie odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca, który podając pracownikowi określony powód rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie, z przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli faktów wywodzi skutki prawne ze swojego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W konsekwencji, w razie sporu co do złożenia oświadczenia o określonej treści oraz istnienia i zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, obowiązek wykazania tych okoliczności spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Zaznaczenia przy tym wymaga fakt, iż powód nie wystąpił przeciwko pracodawcy z powództwem opartym o art. 56 § 1 k.p. zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Niniejsza sprawa nie dotyczy jednakowoż zgodności z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., a sprostowania świadectwa pracy. Zgodnie z art 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Stosownie do brzmienia art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W postępowaniu o tak ukształtowanym przedmiocie to powód zamierzał wywieść skutki prawne z twierdzenia faktycznego o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, gdyż treść świadectwa pracy ma bezpośredni wpływ na jego sytuację pracowniczą wobec przyszłego pracodawcy.

To zatem powód winien wykazać, iż świadectwo pracy nie jest zgodne z rzeczywistym sposobem ustania jego stosunku pracy, a w szczególności, iż doszło do wiążących ustaleń pomiędzy stronami postępowania w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a nie pozwany winien udowodnić to, iż rozwiązał z powodem umowę o pracę, nie naruszając przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Postępowanie w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy nie jest bowiem postępowaniem właściwym do kwestionowania samego sposobu rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, powód nie sprostał wykazaniu wskazanych okoliczności.

Zauważyć również trzeba, iż w niniejszym postępowaniu (vide: pozew k.4) powód wprost wskazał, iż kwestionuje przyczynę ewentualnego rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik nie może jednak skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 k.p. Stanowisko takie wyraził także Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4 listopada 2009 r. w sprawie o sygn. akt I PZP 4/09. Podkreślić w tym miejscu należy, iż powód od samego początku reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika, który winien w sposób prawidłowy oraz najkorzystniejszy dla swojego mocodawcy, formułować roszczenia.

Przechodząc do oceny sformułowanego przez skarżącego zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. art. 233 § 1 k.p.c., powołać w tym miejscu należy ugruntowany w orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98, niepubl.; por. również wyrok SN z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000, nr 10, poz. 189; wyrok SN z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 732.) Należy bowiem zgodzić się, iż Sąd Rejonowy dokonał dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, który w rzeczywistości nie daje uzasadnionych podstaw do uznania, iż w dniu 19 kwietnia 2016 roku strony postępowania ustaliły, że stosunek pracy powoda ustanie w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Podkreślić należy, iż poza sporem w niniejszej sprawie był fakt, iż w dniu 19 kwietnia 2016 roku rzeczywiście doszło do rozmowy pomiędzy powodem M. P. a pozwanym S. D. (1), której przedmiotem była wyrażona przez powoda chęć rozwiązania umowy o pracę w opisany sposób, żadna ze stron postępowania nie kwestionowała bowiem tego faktu. Sąd Okręgowy nie podziela jednak ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego w tej części, w której Sąd ten doszedł do przekonania, iż w toku opisanego spotkania doszło do ustnego ustalenia, pomiędzy stronami postępowania, dotyczącego rozwiązania umowy o pracę M. P. za porozumieniem stron. Zeznania powoda oraz pozwanego pozostawały we wzajemnej sprzeczności. Sąd Rejonowy dał w całości wiarę powodowi odnośnie spornej okoliczności, zaniechał jednak wskazania, dlaczego konfrontując ze sobą wykluczające się zeznania stron, oparł się na jego zeznaniach, odrzucając zeznania pozwanego. Jeżeli bowiem Sąd odmówił wiarygodności informacjom podawanym przez pozwanego, spoczywał na nim obowiązek należytego uzasadnienia zapadłego w sprawie orzeczenia, w tym podania przyczyn, dla których pewnym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (art. 328 § 2 k.p.c.). Lektura uzasadnienia wydanego przez Sąd Rejonowy orzeczenia prowadzi do wniosku, iż Sąd ten uznał, że strony ustnie ustaliły sposób rozwiązania umowy o pracę, który to wniosek wyprowadził z faktu, że według zeznań powoda, nie otrzymał on pisemnej odpowiedzi na złożone pracodawcy pismo oraz, iż adnotacja o porzuceniu przez powoda pracy została przez pracodawcę sporządzona dopiero w dniu 22 kwietnia 2016 roku. Podany tok rozumowania nie odpowiada zasadom logiki, bowiem z faktu, że pozwany nie sporządził pisma o treści odmownej, nie można wyprowadzić logicznego wniosku, iż udzielił pozytywnej odpowiedzi ustnej. Po pierwsze bowiem, z przyjętej praktyki, wynika, iż pracodawca wyrażając zgodę na taki sposób rozwiązania umowy o pracę, akceptację wpisuje na tym wniosku. Odmienna jest praktyka, gdy jednej ze stron zależy na takim rozwiązaniu umowy o pracę a druga strona nie chce się na to zgodzić lub jeszcze nie podjęła decyzji. Po drugie, jak wynika z materiału dowodowego powód od jakiegoś czasu starał się rozwiązać umowę o pracę w ten sposób. Pracodawca zaś nieustannie mu odmawiał. Złożona w dniu 19 kwietnia 2016 roku oferta rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie została przyjęta. Nie wynika

to z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Gdyby bowiem pozwany zgodził się na takie rozwiązanie, po tak długich staraniach, powód powinien zadbać aby uzyskać pisemną adnotację o przyjęciu tej propozycji. Jak wynika z akt osobowych powoda ma on duże doświadczenie w rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie – tak bowiem zakończyła się znaczna część jego umów o pracę. Nadto gdyby nawet przyjął, iż pozwany rzeczywiście zgodził się na porozumienie stron, jak twierdzi powód, to brak logicznego uzasadnienia przyczyny, dla której miałby zmienić swoje zdanie. Skoro strony doszły do porozumienia to pozwany winien wydać powodowi świadectwo pracy z podanym jako tryb rozwiązania stosunku pracy – porozumieniem stron. Jeśli jednak, co wydaje się być bardziej logiczne, pozwany mówił prawdę, iż nie zgodził się na rozwiązanie umowy o pracę, to w konsekwencji skoro powód nie stawiał się w pracy, pozwany miał prawo rozwiązać z nim umowę o pracę. Takie następstwo wydarzeń jest w ocenie Sądu O., znacznie bardziej logiczne. Dodać również należy, iż powód nie stawiał się w dniu 19 kwietnia 2016 roku w zakładzie aby świadczyć pracę, ale jak zeznał pozwany przyszedł do pracy później i od razu z zamiarem jej rozwiązania. Świadczy o tym zapis na liście obecności, z którego wynika, iż powód jej nie podpisał, w przeciwieństwie do zapisów na tej liście z innych dni. Okoliczność ta nie ma, co prawda, decydującego znaczenia, ale potwierdza wersję podaną przez pozwanego.

Podobnego wniosku nie sposób również wywieść z daty sporządzenia przez S. D. (1) adnotacji na przedmiotowym piśmie. Jeżeli Sąd oceniał sprzeczne depozycje stron postępowania, to powinien zestawzić ich treść ze sobą, a także z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy, a wyniki sprzeczności rozważyć w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, Biul. SN 1967, nr 3, s. 45; wyrok SN z dnia 23 marca 1999 r., II UKN 537/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 404.). Tego Sąd Rejonowy zaniechał, po pierwsze prezentując wnioski nie wynikające logicznie z zebranego materiału dowodowego, a polegające na arbitralnym daniu wiary jednej ze stron postępowania, po drugie nie przedstawiając przejrzystej i przekonującej argumentacji, dlatego tak postąpił. Dokonane naruszenie przepisów postępowania skutkowało niewłaściwymi ustaleniami faktycznymi, które w sposób bezpośredni miały wpływ na treść orzeczenia, determinując przyjęcie, iż strony zgodnie ustnie ustaliły sposób rozwiązania umowy o pracę, a zatem sporządzone świadectwo pracy nie odpowiada prawdzie. Sąd Okręgowy, dzieląc i przyjmując za własne pozostałą część ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, ustalił jednakowoż, iż w dniu 19 kwietnia 2016 roku doszło do rozmowy pomiędzy powodem a S. D. (1), której przedmiotem była prośba M. P. o rozwiązanie z nim umowy o pracę za porozumieniem strony, nie doszło jednak do wyrażenia na to zgody przez S. D. (1).

Odnosząc się natomiast do drugiego z podniesionych przez apelującego zarzutów, istotnie w świadectwie pracy powoda wskazano jako okres jego zatrudnienia od 1 grudnia 2015 roku do 22 kwietnia 2016 roku. Niemniej po pierwsze, o tyle nie zachodzi sprzeczność pomiędzy sentencją zaskarżonego wyroku a jego uzasadnieniem, o ile Sąd Rejonowy w uzasadnieniu w ogóle przecież nie wskazał daty, w której umowa o pracę powoda miała zostać rozwiązana za porozumieniem stron, czyniąc jedynie ustalenie, iż taki konsensus strony osiągnęły podczas rozmowy w dniu 19 kwietnia 2016 roku. Po drugie, Sąd nie był władny ingerować w świadectwo pracy powoda w zakresie obejmującym datę rozwiązania stosunku pracy, skoro nie było to objęte żądaniem pozwu i Sąd, stosownie do brzmienia art. 321 § 1 k.p.c., nie mógł wyrokować ponad żądanie.

Konkludując powyższe wywody, Sąd Rejonowy w sposób nieprawidłowy przyjął rozkład ciężaru dowodu w niniejszej sprawie, a także uchybił zasadzie swobodnej oceny dowodów, dokonując wadliwych i niewynikających ze zgromadzonego materiału dowodowego ustaleń faktycznych, co więcej, nie zawarł w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia przekonujących, spójnych i zgodnych z zasadami logiki motywów, którymi się kierował, dokonując oceny zeznań stron.

Nieprawidłowość ustaleń Sądu meriti nastąpiła również na skutek niewłaściwego zastosowania norm prawa materialnego. W pełni podzielić należy zarzut skarżącego dotyczący naruszenia przez Sąd I instancji art. 66 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.. Stosownie do treści art. 66 § 1 k.c oświadczenie drugiej stronie woli zawarcia umowy stanowi ofertę, jeżeli określa istotne postanowienia tej umowy. Zgodnie z § 2. jeżeli oferent nie oznaczył w ofercie terminu, w ciągu którego oczekiwać będzie odpowiedzi, oferta złożona w obecności drugiej strony albo za pomocą środka bezpośredniego porozumiewania się na odległość przestaje wiązać, gdy nie zostanie przyjęta niezwłocznie; złożona w inny sposób przestaje wiązać z upływem czasu, w którym składający ofertę mógł w zwykłym toku czynności otrzymać

odpowieź wysłaną bez nieuzasadnionego opóźnienia. Zatem w trybie ofertowym, uregulowanym w powołanym przepisie kodeksu cywilnego na zawarcie umowy składają się wyraźnie wyodrębnione oświadczenia woli stron: stanowcza propozycja jednej ze stron zawarcia umowy, czyli oferta, oraz akceptacja tej propozycji przez drugą stronę, czyli przyjęcie oferty.

Kodeks pracy w art. 30 § 1 pkt 1 jako jeden ze sposobów rozwiązania umowy o pracę wymienia porozumienie stron. Porozumienie stron to umowa rozwiązująca stosunek pracy. Może być zawarta w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy. Umowę o pracę można rozwiązać na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne (por. wyrok SN z dnia 20 sierpnia 1997 r. I PKN 232/97, OSNAPiUS 1998, nr 10, poz. 306, odnoszący się do umowy zawartej na czas określony). Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002, nr 9, poz. 211). Oferta ta musi jednak zostać przyjęta, adresat oferty musi bowiem złożyć swoje oświadczenie woli obejmujące akceptację złożonej oferty. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy bezpodstawnie przyjął w przedmiotowej sprawie, iż doszło do przyjęcia oferty powoda przez S. D. (1). Przeciwnie, zachowanie pozwanego S. D. (1), polegające na sporządzeniu świadectwa pracy o określonej treści i przesłaniu go w takiej postaci powodowi wskazuje, iż nie doszło do przyjęcia przez niego złożonej przez M. P. oferty. Brak również innych przekonujących dowodów, by doszło do wiążących ustaleń w zakresie rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

Podsumowując zaprezentowane powyżej rozważania, istota niniejszego postępowania nie sprowadzała się zatem do badania zasadności i zgodności z prawem trybu rozwiązania umowy o pracę pozwanego określonego w sporządzonym przez pracodawcę świadectwie pracy, a do ustalenia, czy zgodne z prawdą są twierdzenia powoda o innym sposobie rozwiązania umowy o pracę - za porozumieniem stron - i czy taka informacja, jako zgodna z rzeczywistością, powinna zostać zawarta w przedmiotowym świadectwie pracy. Innymi słowy, powód musiałby udowodnić sposób rozwiązania umowy o pracę alternatywny do tego wymienionego w świadectwie pracy, a zawarty w katalogu z art. 30 k.p.

Powód musiałby w sposób przekonujący udowodnić, iż umowa została rozwiązana w inny

sposób niż wskazany w świadectwie pracy, czemu nie sprostał. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie było jednakże, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, możliwe ustalenie, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Kierując się powyższą argumentacją, Sąd Okręgowy w pkt I swojego orzeczenia na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1, 2 i 3 w ten sposób, iż oddalił powództwo (pkt 1) oraz na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 105 § 2 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015. (...) z dnia 2015.11.05) zasądził od M. P. solidarnie na rzecz S. D. (2) i H. D. wspólników spółki cywilnej (...) w Ł. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2)

Sąd Okręgowy nadto w pkt I, na podstawie art. 350 § 3 k.p.c., sprostował z urzędu oczywistą niedokładność pisarską w komparycji wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, w ten sposób, iż dopisał siedzibę spółki: „w Ł.”.

W pkt III Sąd Okręgowy zasądził od M. P. solidarnie na rzecz S. D. (2) i H. D. wspólników spółki cywilnej (...) w Ł. kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję. Podstawą orzeczenia o kosztach były art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 105 § 2 kpc i art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).

Przewodnicząca: Sędziowie: