

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 października 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn akt X P 126 /18

1. zasądził od pozwanej M. M. na rzecz powódki J. J. (1) kwotę 4890 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;
2. sprostował świadectwo pracy wystawione przez M. M. w dniu 31 grudnia 2017 roku w ten sposób, że:
  - a. w punkcie 1 (pierwszym) jako okres zatrudnienia w miejsce istniejącego oznaczenia wpisuje: „od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku w wymiarze 5/8 etatu”
  - b. w punkcie 3 (trzecim) jako tryb rozwiązania stosunku pracy w miejsce istniejącego oznaczenia wpisuje: „rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w związku z likwidacją pracodawcy – art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy w zw. z art. 41<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy”;
3. oddalił powództwo w pozostałej części;
4. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
5. zasądził od M. M. na rzecz J. J. (1) kwotę 936,60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
6. obciążył i nakazał pobrać od M. M. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 592 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu;
7. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 1630 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W dniu 28 sierpnia 2013 roku pomiędzy J. H. (obecnie J.) a M. M. prowadzącą działalność pn. Centrum (...) doszło do zawarcia umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2018 roku w wymiarze 5/8 etatu. Powódka miała świadczyć pracę na stanowisku wychowawcy – nauczyciela wychowania przedszkolnego za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1630 zł brutto. Strony umowy zastrzegły możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W okresie poprzedzającym bezpośrednio zawarcie umowy o pracę, tj. od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku strony łączyła umowa zlecenia.

W styczniu 2015 roku powódka udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Od tej pory powódka niemal nie utrzymywała kontaktu z pracodawcą, a jedynie przysyłała kolejne zwolnienia lekarskie i wnioski o urlop.

W dniu 3 września 2015 roku powódka urodziła córkę E. i rozpoczęła urlop macierzyński. J. J. (1) korzystała z urlopu rodzicielskiego w okresie od dnia 3 marca 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku. W tym czasie powódka zaszła w drugą ciążę i w dniu (...) urodziła córkę A..

Powódka przebywała na urlopie rodzicielskim w okresie od dnia 17 lutego 2017 roku do dnia 28 września 2017 roku. J. J. (1) korzystała z urlopu wychowawczego od dnia 29 września 2017 roku. Urlop wychowawczy miał trwać do 31 sierpnia 2018 roku.

M. M. w dniu 31 grudnia 2017 roku zakończyła wykonywanie działalności gospodarczej.

W grudniu 2017 roku pozwana zatrudniała jedynie powódkę.

W dniu 8 stycznia 2018 roku J. J. (1) odebrała wysłane pocztą świadectwo pracy datowane na dzień 31 grudnia 2017 roku. W treści świadectwa pracy wskazano, że powódka była zatrudniona w Centrum (...). M. w okresie: od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 maja 2014 roku w wymiarze pełnego etatu, a w okresie od dnia 1 czerwca 2014 roku do 31 grudnia 2017 roku w wymiarze 5/8 etatu. W punkcie 3 świadectwa pracy wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Z kolei w punkcie 5.1 podano, że powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 17 dni (136 godzin), w tym wypłacono ekwiwalent za 17 dni (136 godzin). W punkcie 5.5 świadectwa pracy widnieje zapis, że powódka wykorzystała urlop wychowawczy udzielony na podstawie art. 186 § 2 k.p. w wymiarze 94 dni w okresie od dnia 29 września 2017 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku w 1 części. M. M. podpisała się pod świadectwem pracy.

Otrzymanie świadectwa pracy było dla J. J. (1) dużym zaskoczeniem. Nie wiedziała, że pozwana zakończyła prowadzenie działalności gospodarczej. M. M. nie informowała ją o swoich planach zakończenia współpracy. Powódka nie wiedziała również, że jej pracodawca wcześniej dwukrotnie zmienił miejsce prowadzenia działalności gospodarczej.

Pismem z dnia 10 stycznia 2018 roku powódka zwróciła się do pozwanej z wnioskiem o anulowanie świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2017 roku. J. J. (1) wymieniła poszczególne informacje ujęte w treści świadectwa pracy, które w jej ocenie były nieprawdziwe. Zaznaczyła, że w okresie od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku związana była z pozwaną umową zlecenia. Stosunek pracy nawiązany w dniu 1 września 2013 roku nie ustał. Zaznaczyła również, że przysługiwało jej 51 dni urlopu wypoczynkowego, za który nie wypłacono ekwiwalentu, a udzielony jej urlop wychowawczy obejmował okres od dnia 28 września 2017 roku do dnia 31 sierpnia 2018 roku. Powódka oświadczyła, że odmawia przyjęcia świadectwa pracy z uwagi na jego oczywistą niezgodność z Kodeksem pracy.

W odpowiedzi na powyższe pismo M. M. wysłała do powódki w dniu 19 stycznia 2018 roku pisemną informację, że zgodnie z obowiązującymi przepisami miała prawo zamknąć firmę w dowolnym momencie, co zrobiła w dniu 31 grudnia 2017 roku. W takiej sytuacji opiekę nad powódką przejmuje ZUS. Pozwana zaznaczyła, że ma już wyliczoną kwotę należnego powódce ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jednakże poprosiła powódkę o podanie aktualnego numeru rachunku bankowego. W tym samym piśmie pozwana podziękowała J. J. (1) za jej zaangażowanie i profesjonalizm.

J. J. (1) udała się do właściwego oddziału ZUS w celu wyjaśnienia swojej sytuacji ubezpieczeniowej i uzyskała informację, że od stycznia 2018 roku nie podlega ubezpieczeniom społecznym. Powódka nawiązała kontakt telefoniczny z pozwaną, która w wiadomości SMS-owej z dnia 25 stycznia 2018 roku potwierdziła gotowość wypłacenia pracownicy ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W dniu 7 września 2018 roku M. M. wypłaciła powódce kwotę 5636,02 zł netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2015-2018.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie załączonych do akt sprawy dokumentów, wydruków korespondencji SMS-owych oraz dowodu z przesłuchania powódki J. J. (1).

Zeznania M. M. Sąd uznał za niewiarygodne w przeważającej części. Pozwana oświadczyła, że biuro rachunkowe bez jej wiedzy i przez pomyłkę wysłało powódce świadectwo pracy pomimo niewygaśnięcia umowy o pracę. Sama pozwana przyznała jednak, że jej podpis widnieje na świadectwie pracy z dnia 31 grudnia 2017 roku. Niemożliwym jest zatem, aby ów dokument został wygenerowany i wysłany pracownicy bez wiedzy M. M.. Nie sposób przyjąć, że świadectwo pracy zostało wysłane powódce wskutek błędu biura rachunkowego. Pozwana przez ponad 6 miesięcy nie

podjęła bowiem żadnych kroków mających na celu usunięcie owej pomyłki. W przesłanym powódce piśmie z dn. 19 stycznia 2018 roku pozwana nie przyznała się do rzekomego błędu, lecz potwierdziła zamiar zakończenia stosunku pracy. Wszelkie czynności zmierzające do sprostowania rzekomego błędu zostały podjęte dopiero po wytoczeniu powództwa, gdy pozwana miała świadomość grożących jej konsekwencji finansowych związanych z nieprawidłowym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanej także w tej części, w której twierdziła ona, że J. J. (1) wiedziała, że stosunek pracy pomimo wysłania świadectwa pracy nadal trwa. Zeznania pozwanej pozostają w oczywistej sprzeczności z treścią wiadomości e-mail, z której jednoznacznie wynika, że zakomunikowała ona swej pracownicy, iż zakończyła wykonywanie działalności gospodarczej i jest gotowa wypłacić powódce należny ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Nie sposób przyjąć, że powódka po otrzymaniu takiej wiadomości miała pewność, że stosunek pracy jest kontynuowany. Wręcz przeciwnie, działania pozwanej tj. unikanie kontaktu i zaniechanie rozliczeń umocniły ją w przeświadczeniu, że została zwolniona. Pozwana wbrew swoim twierdzeniom w żaden sposób nie próbowała przekonać pracownicy, że jej zamiarem było kontynuowanie współpracy. Nie złożyła powódce żadnego oświadczenia, z którego wynikałaby wola naprawienia rzekomego błędu w postaci przedwczesnego wysłania świadectwa pracy. Pozwana dopiero po doręczeniu jej pozwu zmieniła swoje stanowisko i stwierdziła, że stosunek pracy z powódką nadal trwa i wygaśnie dopiero z dniem 31 sierpnia 2018 roku. W ocenie Sądu wersja wydarzeń zaprezentowana przez pozwaną stanowi przejaw obranej przez nią strategii procesowej mającej na celu uniknięcie negatywnych skutków nieprawidłowych działań podjętych

w grudniu 2017 roku, jednakże zeznania pozwanej nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a wręcz pozostają w nim w ewidentnej sprzeczności, dlatego też nie mogą stanowić podstawy do poczynienia ustaleń faktycznych

w niniejszej sprawie.

Sąd odmówił wiary przedłożonemu przez pozwaną zaświadczeniu o zarobkach. Zostało ono bowiem sporządzone o nieprawidłowe założenie, iż podstawę wyliczenia wysokości wynagrodzenia powódki stanowiła kwota wynagrodzenia zasadniczego obowiązująca w 2018 roku, czyli już po ustaniu stosunku pracy. Jako podstawę obliczeń należności w niniejszej sprawie Sąd przyjął kwotę wskazaną przez powódkę tj. 1630 zł, która została wprost wskazana w treści umowy o pracę.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo jest częściowo uzasadnione.

Na wstępie Sąd podniósł, iż w jego ocenie powódka nie uchybiła terminowi na wniesienie odwołania od dorozumianego wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd podkreślił, że

w niniejszej sprawie do rozwiązania stosunku pracy między stronami doszło w sposób nietypowy. Powódka była zdziwiona zachowaniem pracodawcy i nie wiedziała, jakie konsekwencji wynikają

z przesłania jej świadectwa pracy. Nie była pewna, czy stosunek pracy ustał czy otrzymała świadectwo pracy wskutek pomyłki. Dopiero po otrzymaniu pisma pozwanej z dnia 19 stycznia 2018 roku powódka miała świadomość, że wola pracodawcy było zakończenie współpracy,

a jedyną drogą obrony swych praw jest odwołanie się do sądu pracy. W ocenie Sądu powództwo zostało zatem wniesione w terminie.

W niniejszej sprawie Sąd przyjął również, że w przypadku powódki zostały spełnione przesłanki do przywrócenia terminu na wniesienie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy,

o których mowa w art. 265 k.p. Powódka wykazała bowiem, że nie ze swej winy nie dotrzymała 7 dniowego terminu na wniesienie powództwa. Jak już wskazano, powódka była zaskoczona faktem przesłania jej świadectwa pracy i konsekwencjami z tego płynącymi. Podejmowała próby kontaktu z pracodawcą, jednakże otrzymywała od niej enigmatyczne odpowiedzi i zapewnienia o woli dokonania ostatecznych rozliczeń pomiędzy stronami. Pozwana nigdy wprost nie odniosła się do zarzutów podania w treści świadectwa pracy błędnych informacji, a jednocześnie zapewniała o gotowości zaspokojenia roszczeń finansowych powódki, co czyniłoby część jej roszczeń

o sprostowanie świadectwa pracy niezasadnymi. Powódka w tym czasie działała bez pomocy profesjonalnego pełnomocnika, skonsternowana sprzecznymi sygnałami, jakie otrzymywała od pozwanej. W ocenie Sądu okoliczności te przemawiają za koniecznością przywrócenia powódce terminu na wystąpienie z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy.

W niniejszej sprawie powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w kwocie 4890 zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony. Pozwana podnosiła, iż żądanie to jest bezzasadne, gdyż do wypowiedzenia umowy o pracę nigdy nie doszło.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w myśl przepisu art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się m.in. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Forma wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przewidziana w Kodeksie pracy nie jest ani formą pod rygorem nieważności (ad solemnitatem), ani formą ad probationem w rozumieniu art. 74 k.c., według którego zastrzeżenie formy pisemnej bez rygору nieważności ma w zasadzie ten skutek, że w razie niezachowania zastrzeżonej formy nie jest w sporze dopuszczalny dowód ze świadków ani dowód z przesłuchania stron na fakt dokonania czynności. Niezachowanie formy pisemnej przez pracodawcę oznacza, że narusza on przepisy o wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów o pracę, co może pociągnąć za sobą uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania. Wymaga to jednak wystąpienia pracownika na drogę sądową. W przeciwnym wypadku wypowiedzenie dokonane bez zachowania formy jest skuteczne. (Florek, Ludwik i Zieliński, Tadeusz. Art. 30. W: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII. Wolters Kluwer Polska, 2017.)

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 2016 roku (II UK 280/15) wyraził pogląd, iż „oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości. Oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa”.

W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że przez dorozumiane oświadczenia woli należy rozumieć wszelkie pozajęzykowe zachowania stron ujawniające wolę dokonania określonej czynności prawnej, a także te wypowiedzi językowe, które nie zostały sformułowane w sposób wystarczająco jednoznaczny, precyzyjny lub pełny, a nadto że ustalenie, czy konkretne zachowanie strony miało walor dorozumianego oświadczenia woli oraz jaka jest jego treść, wymaga każdorazowo uwzględniania informacji pochodzących z bezpośredniego kontekstu, w jakim ono wystąpiło (R. Sadlik, Zawarcie umowy o pracę w sposób dorozumiany, MOPR 2011, Nr 9, str. 470, za: A. Kidyba (red.), K. Kopaczyńska-Pieczniak, E. Niezbecka, Z. Gawlik, A. Janiak, A. Jedliński, T. Sokołowski, Kodeks cywilny. Komentarz. T. I. Część ogólna, LEX 2009.). Podkreśla się zatem szczególną doniosłość kontekstu sytuacyjnego danego zachowania, pozwalającego na dookreślenie woli danej osoby. To właśnie kontekst sytuacyjny pozwala na uznanie danego oświadczenia dorozumianego za oświadczenie woli o określonej treści.

W rozpoznawanej sprawie M. M. nigdy nie wręczyła powódce pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Okoliczność ta nie może jednak automatycznie przesądzać o tym, że pracodawca nie złożył takiego oświadczenia w sposób dorozumiany. Ocena zachowania pozwanej w grudniu 2017 roku i styczniu 2018 roku prowadzi do wniosku, że wolą pozwanej było zakończenie stosunku pracy z powódką w dniu 31 grudnia 2017 roku. W owej dacie M. M. definitywnie zakończyła prowadzenie działalności gospodarczej. Tego samego dnia pozwana podpisała świadectwo pracy powódki, w którym wskazała, iż stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Samo wysłanie do pracownika świadectwa pracy nie wywołuje wprawdzie skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy, stanowi jednak wyraźny sygnał, iż wolą jednej ze stron jest zakończenie współpracy. W ocenie Sądu pozwana uzewnętrzniła swój zamiar również w kierowanych do powódki piśmie i SMS-ach, w których wyraziła gotowość zapłaty na rzecz pracownicy ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, czyli dokonania ostatecznych rozliczeń pomiędzy stronami stosunku pracy. Nie bez znaczenia

jest również fakt, iż pozwana podziękowała pracownicy za dotychczasową współpracę. Gdyby pozwana rzeczywiście omyłkowo wysłała do pracownicy świadectwo pracy, nie mając przy tym zamiaru jej zwolnienia, to natychmiast podjęłaby działania mające na celu wyjaśnienie sytuacji i zapewnienie powódki, iż umowa o pracę nadal obowiązuje. Pozwana natomiast swoim zachowaniem umocniła w powódce przeświadczenie, iż pracodawca jednostronnie zakończył stosunek pracy.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie w sposób jednoznaczny wskazuje, iż M. M. w sposób dorozumiany wypowiedziała powódce umowę o pracę. Owo faktyczne wypowiedzenie stosunku pracy było nieprawidłowe, gdyż nie zostało dokonane w formie pisemnej. Z tego względu żądanie zapłaty odszkodowania jest zasadne i znajduje oparcie w treści przepisu art. 50 § 3 k.p., który stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Dochodzona przez powódkę kwota 4890 zł stanowi trzykrotność jej miesięcznego wynagrodzenia i mieści się w zakrojonych przez ustawodawcę granicach odszkodowania.

Częściowemu uwzględnieniu podlegało też roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy.

Na podstawie art. 97 §2<sup>1</sup> 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.

***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 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (Dz.U.2018.1289).***

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. M. Świątkowski, Kodeks Pracy, Komentarz, tom I, wyd. Beck, Warszawa 2004, str. 611).

Celem roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy jakie przysługuje pracownikowi nie jest podważanie zasadności zawartych w dokumencie treści, a jedynie korekta ewentualnych niezgodności 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, 98/1/4; 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).

W przedmiotowej sprawie powódka kwestionowała treść wydanego jej przez pozwanego świadectwa pracy w czterech elementach. Po pierwsze, powódka kwestionowała wskazany w świadectwie pracy wymiar zatrudnienia. Z przedłożonej do akt umowy o pracę wynika, iż od początku zatrudnienia powódka świadczyła pracę w wymiarze 5/8 etatu. W aktach osobowych powódki brak jest innych umów o pracę bądź aneksów, które wykazywałyby, że w okresie od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 maja 2014 roku J. J. (1) świadczyła pracę w wymiarze pełnego etatu.

Za zasadne uznać należało również żądanie sprostowania świadectwa pracy w punkcie 3 poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem przez pracodawcę z związku z likwidacją pracodawcy (art. 41<sup>1</sup> k.p.). Poza sporem pozostawała bowiem okoliczność, iż M. M. z dniem 31 grudnia 2017 roku zakończyła wykonywanie działalności gospodarczej i rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem. Sąd podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017 roku (II UK 213/16), zgodnie z którym „samo wykreślenie osoby fizycznej z ewidencji działalności gospodarczej nie może być utożsamiane z likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41<sup>1</sup> k.p. Decyzja ta ma skutki administracyjnoprawne, a wystarczającą podstawą jej wydania jest zawiadomienie przedsiębiorcy o zaprzestaniu prowadzenia przez niego działalności gospodarczej. Decyzja o wykreśleniu ma charakter deklaratoryjny. Nie stanowi ona o zniesieniu podmiotowości prawnej zgłaszającego. Możliwe jest ponadto, że osoba ta zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej, tracąc przymiot przedsiębiorcy, na długo przed zgłoszeniem tego faktu do ewidencji działalności gospodarczej, albo też kontynuuje faktycznie taką działalność, zatrudniając w tym celu pracowników, mimo uprzedniego wykreślenia jej z ewidencji działalności gospodarczej. Likwidacja jest pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie, obejmującym formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności i rozwiązanie w związku z tym stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami w celu zakończenia działalności, z którą wiązało się prowadzenie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Art. 3 k.p. definiuje pracodawcę jako "jednostkę organizacyjną (...), a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników". Skoro osoba fizyczna w związku z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej rozwiązała stosunek pracy z ostatnim pracownikiem, przestała być podmiotem zatrudniającym. W konsekwencji tego można uznać, że została zlikwidowana jako pracodawca”.

W niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości Sądu, iż M. M. w dniu 31 grudnia 2017 roku definitywnie zakończyła wykonywanie działalności gospodarczej. Powódka była ostatnim pracownikiem, z którym rozwiązała stosunek pracy. Przyjąć zatem należy, iż w rozpoznawanej sprawie do wypowiedzenia umowy o pracę doszło w związku z likwidacją pracodawcy.

W ocenie Sądu brak jest podstaw, by sprostować świadectwo pracy w punkcie 5.1. poprzez wskazanie, iż powódka nie wykorzystwała ani jednego dnia urlopu wypoczynkowego. W toku procesu pozwana uiściła bowiem cały należny pracownicy ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zawarty w świadectwie pracy zapis, że pracownica wykorzystwała 17 dni urlopu wypoczynkowego (wymiar należnego w 2017 roku urlopu) odpowiada zatem prawdzie.

Jako niezasadne Sąd uznał również żądanie sprostowania świadectwa pracy w punkcie 5.5., dotyczącym wymiaru urlopu wychowawczego, z którego korzystała powódka. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Powódka nie wykazała, że rozpoczęła korzystanie z urlopu wychowawczego od dnia 28 września 2017 roku. Wręcz przeciwnie, w swoich zeznaniach powódka wskazała na datę 29 września 2017 roku jako na pierwszy dzień urlopu wychowawczego. Z załączonego do akt sprawy zestawienia świadczeń wypłacanych powódce przez ZUS wynika również, że rozpoczęła ona korzystanie z urlopu wychowawczego w dniu 29 września 2017 roku. W świetle powyższych okoliczności uznać należało, że powódka nie wykazała, że przebywała na urlopie wychowawczym w wymiarze innym od tego wskazanym z świadectwie pracy.

Oddaleniu podlegało również roszczenie o zasądzenie odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowi art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. za 2015 r., poz. 192 ze zm.). Przepis ten określa tryb tzw. zwolnień indywidualnych stanowiąc, że przepisy

o zwolnieniach grupowych stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Zgodnie

z powołanymi przepisami pracownikowi zatrudnionemu u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników przysługuje odprawa pieniężna, jeżeli wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy była przyczyna niedotycząca pracownika, a jednocześnie w zakładzie pracy nie miały miejsca grupowe zwolnienia w rozmiarze określonym w art. 1 powołanej ustawy.

Obowiązek wypłaty odprawy pieniężnej w ramach tzw. zwolnień indywidualnych obciąża wyłącznie pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. Nie ma tu znaczenia, czy podmiotem zatrudniającym jest osoba fizyczna czy jednostka organizacyjna. Jedynym warunkiem formalnym, jaki winien spełniać pracodawca jest liczba zatrudnionych osób świadczących pracę na podstawie art. 2 k.p. Nie spełnia tego warunku pracodawca, którego stan osobowy zamyka się liczbą 20 osób, z których część świadczy pracę na podstawie rzeczywistych umów cywilnoprawnych. Przy ustalaniu liczby zatrudnionych nie ma znaczenia, czy pracownicy świadczą pracę w pełnym czy niepełnym wymiarze godzin (ustawa nie przyjęła rozwiązania polegającego na przeliczaniu części etatu na pełnowymiarowy), czy faktycznie realizują obowiązki wynikające z zawartego stosunku pracy, czy też stosunek pracy został zawieszony z racji np. przebywania pracownika na urlopie bezpłatnym. (Wypych-Żywicka, Alina. Art. 1. W: Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz. Wolters Kluwer, 2016.)

Zdaniem Sądu I instancji w rozpoznawanej sprawie powódka w żaden sposób nie wykazała, że pozwana kiedykolwiek zatrudniała co najmniej 20 pracowników. Z pisma informacyjnego przesłanego przez organ rentowy wynika, że w grudniu 2017 roku pozwana zgłosiła do ubezpieczeń społecznych tylko 1 pracownika. M. M. stanowczo twierdziła również, że na dzień 31 grudnia 2017 roku pozostawała w stosunku pracy jedynie z powódką. Sama J. J. (1) nie była w stanie wykazać, że pracodawca już w 2015 roku zatrudniał co najmniej 20 pracowników, nie miała również wiedzy, jak przedstawiał się stan zatrudnienia w zakładzie pracy w grudniu 2017 roku. Jej twierdzenia zawarte w pozwie co do liczby zatrudnianych pracowników w chwili dorozumianego wypowiedzenia umowy o pracę uznać należy za całkowicie gołosłowne, co skutkowało oddaleniem powództwa również w tej części.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie żądania zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, działając w oparciu o przepis art. 355 § 1 k.p.c. Pełnomocnik powódki złożył bowiem oświadczenie o cofnięciu pozwu w tej części ze zrzeczeniem się roszczenia (punkt 4 wyroku)

O kosztach procesu Sąd rozstrzygnął w punkcie 5 wyroku na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c., mając na uwadze fakt, że powódka uległa co do dochodzonego roszczenia w 22 %. Powódka dochodziła zapłaty kwoty 14499,84 zł oraz sprostowania świadectwa pracy. Sąd zasądził na jej rzecz kwotę 4890 zł oraz sprostował w części świadectwo pracy. W ocenie Sądu powódka pomimo cofnięcia powództwa o zapłatę kwoty 6349,84 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy winna zostać uznana za stronę wygrywającą proces również w tym zakresie. Zaspokojenie roszczeń powódki nastąpiło bowiem dopiero po wytoczeniu powództwa.

***Na koszty poniesione przez każdą stronę złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwotach po 1672,50 zł ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 3***

**w rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (stawka w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony oraz stawka w sprawie o odprawę pieniężną), na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 2 w zw. z tegoż rozporządzenia § 19 (stawka w sprawie o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 (stawka w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy).**

**Suma kosztów w procesie wyniosła więc 3345 zł. Powódka przegrała w 22%, zaś pozwana przegrała w 78%. Strony winny ponieść koszty procesu w takim stopniu w jakim przegrały. Powódka faktycznie poniosła koszty w kwocie 1672,50 zł, a powinna ponieść w wysokości 735,90 zł (22% z 3345 zł). Powódce należy się zwrot kosztów procesu od pozwanej w kwocie 936,60 zł (1672,50 zł – 735,90 zł).**

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd orzekł w punkcie 6 wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2018.300 t.j. ze zm.) w zw. z art. 100 k.p.c. Na opłatę sądową składała się kwota 562 zł stanowiącą równowartość 5% kwoty 11239,84 zł tj. kwoty, co do której pozwana uległa w niniejszym procesie, powiększoną o 30 zł opłaty sądowej od pozwu o sprostowanie świadectwa pracy.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c (punkt 7 wyroku).

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie punktu 1, 2, 5 i 6 sentencji wyroku wniósł pełnomocnik pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 30 § 1 ust. 2 i § 3 w zw. z 50 § 3 KP poprzez błędne uznanie, że sam zamiar wypowiedzenia umowy o pracę może stanowić podstawę do zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy, bowiem ze stanu faktycznego niniejszej sprawy jednoznacznie wynika, że łączący strony stosunek pracy nigdy nie został wypowiedziany;

2. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy tj. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z 233 § 1 k.p.c. poprzez wewnętrzną sprzeczność wyroku polegającą na z jednej strony na przyjęciu, że nie doszło nigdy do złożenia wypowiedzenia, a z drugiej strony wskazaniu, że zespół czynności dokonanych przez Pozwaną w styczniu 2018 r. tj. pismo Pozwanej doręczone Powódce 19 stycznia 2018 r., korespondencja SMS z dnia 25 stycznia 2018 r.) stanowi konkludentne złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, przy jednoczesnym wskazaniu, że stosunek pracy miałby rzekomo rozwiązać się z dniem 31 grudnia 2017 r.

3. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego, poprzez dowolną ocenę dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności poprzez:

- odmówienie wiarygodności zeznaniom Pozwanej, podczas gdy zeznania Pozwanej, że świadectwo pracy zostało wysłane omyłkowo przez biuro rachunkowe w związku z likwidowaniem działalności gospodarczej i ostatecznie nie doszło nigdy do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, a tym samym stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2018 r. pozostają w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym;

- błędne przyjęcie, że oświadczenie Pozwanej o przygotowaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop oraz podziękowanie za dotychczasową współpracę stanowią dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę w sposób konkludentny;



- błędne przyjęcie, że Pozwana podjęła wszystkie czynności zmierzające do sprostowania rzekomego błędu dopiero po wytoczeniu powództwa, podczas gdy z okoliczności sprawy wynika, że w związku z uzgodnieniami zapadłymi pomiędzy stronami Pozwana anulowała wydane świadectwo pracy, a stosunek pracy trwał nadal;

- pominięcia w całości oświadczenia Powódki, złożonego w wniosku z dnia 10 stycznia 2018 r. o anulowanie świadectwa pracy, stanowiącego, że stosunek pracy nawiązany na mocy umowy o pracę z dnia 1 września 2013 r. nie ustał, a doręczone świadectwo pracy nie wywołuje skutku prawnego w postaci rozwiązania umowy o pracę, co zostało zaakceptowane przez Pozwaną i skutkowało anulowaniem wystawionego świadectwa pracy.

W tym stanie rzeczy skarżący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części oraz orzeczenie na podstawie art. 338 § 1 kpc zwrotu spełnionego świadczenia w wysokości 1 630 złotych;
2. Ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zaliczenie kwoty nadpłaconego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w wysokości 976,46 złotych na rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę podnosząc w tym zakresie zarzut potrącenia kwoty 976,46 z wierzytelnością powódki w wysokości 4890 złotych stanowiącą odszkodowanie tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy
3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje, przy ustaleniu, że pozwana wygrała w 100%.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanej jako całkowicie bezzasadnej, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie apelacyjne według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:**

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

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne co do meritum zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego

rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż Sąd w sposób nieprawidłowy w konfrontacji z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym ocenił zeznania pozwanej i doszedł do błędnego przekonania, iż

-na gruncie rozpoznawanego przypadku stosunek pracy powódki ustał z dniem 31 sierpnia 2018 r. podczas gdy do jego wypowiedzenia nie doszło a świadectwo pracy zostało wysłane jedynie omyłkowo,

-oświadczenie o przygotowaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop oraz podziękowanie za dotychczasową współpracę stanowią dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę w sposób konkludentny;

- pozwana podjęła wszystkie czynności zmierzające do sprostowania rzekomego błędu dopiero po wytoczeniu powództwa, podczas gdy z okoliczności sprawy wynika, że w związku z uzgodnieniami zapadłymi pomiędzy stronami Pozwana anulowała wydane świadectwo pracy, a stosunek pracy trwał nadal;

- nadto błędnie pominął oświadczenie powódki z dnia 10 stycznia 2018 r. o anulowanie świadectwa pracy, stanowiącego, że stosunek pracy nawiązany na mocy umowy o pracę z dnia 1 września 2013 r. nie ustał, a doręczone świadectwo pracy nie wywołuje skutku prawnego w postaci rozwiązania umowy o pracę, co zostało zaakceptowane przez Pozwaną i skutkowało anulowaniem wystawionego świadectwa pracy.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując, z jakich względów zeznań pozwanej na okoliczność spornych zdarzeń w tym braku wypowiedzenia i faktycznego rozwiązania stosunku pracy powódki z dniem 31 grudnia 2018 r nie podzielił, oraz wskazując dlaczego uznał zeznania powódki za wiarygodne. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżący natomiast podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy pomijając podnoszone przez niego okoliczności, zwłaszcza fakt omyłkowego wysłania do powódki świadectwa pracy, anulowania wydanego świadectwa pracy na wniosek powódki, a uznając za wiarygodne zeznania powódki w tym zakresie nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę i posiłkowo oświadczenie pozwanej o przygotowaniu ekwiwalentu pieniężnego oraz podziękowaniu powódce za dotychczasową współpracę, nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Podkreślenia wymaga także, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając.

Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu II instancji na gruncie rozpoznawanego przypadku Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył. Okoliczności sprawy ocenione kompleksowo wykluczają przyjęcie forsowanej przez stronę skarżącą wersji co do rzekomo omyłkowego wysłania powódce świadectwa pracy. Znamionym jest, iż pozwana nie tylko dokonała wskazanej czynności – która w istocie sama w sobie nie może być utożsamiana z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę ani zastępować tej czynności (por powoływane przez apelującego postanowienie SN z 18.10.2018 r. II PK 122/17 oraz wyrok SN z 14.07.2016 r. II PK 186/15) – jednakże równocześnie z datą 31 grudnia 2017 r. wyrejestrowała powódkę z ubezpieczeń społecznych i zamknęła całkowicie prowadzoną działalność. Tym samym wszystkich powołanych czynności nie sposób traktować inaczej jak tylko dorozumianego wypowiedzenia umowy o pracę. Podnieść przy tym należy, iż pozwana reprezentowana przez profesjonalistę mimo, iż na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia (art. 227, art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c.) nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie swych twierdzeń w tym zakresie. Brak jest jakiegokolwiek oficjalnego pisma skierowanego do powódki stwierdzającego wprost, iż pozwana uznaje zastrzeżenia powódki co do nieprawidłowości w zakresie wystawienia świadectwa pracy. Wręcz przeciwnie załączona do akt sprawy korespondencja między stronami wskazuje, że pozwana wskazywała na zasadność swego postępowania w związku z likwidacją prowadzonej działalności i w styczniu 2018 r. dziękując powódce za pracę zapewniała ją o rychłej wypłacie ekwiwalentu, który oczywiście nie byłby należny gdyby do rozwiązania stosunku pracy faktycznie nie doszło. Nieistotne jest przy tym, iż pozwana wypłaciła powódce ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy uwzględniając rzekomo trwanie stosunku pracy do dnia 31 sierpnia 2018 r. po tej dacie. Powyższego nie sposób bowiem traktować inaczej jak tylko czynności podjętej już po wytoczeniu pozwu celem uwierzytelnienia czynności pozwanej. Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu I instancji, iż gdyby w istocie wysłanie do powódki świadectwa pracy było tylko i wyłącznie wynikiem błędu biura rachunkowego, nie tylko pozwana tego świadectwa by nie podpisała ale i nie doszłoby do wyrejestrowania powódki z ubezpieczeń a pozwana powzięłaby wszelkie możliwe kroki - których w sposób oczywisty w sprawie zabrakło – mające na celu poinformowanie powódki o dalszym istnieniu stosunku pracy. Wolą pozwanej wyrażoną w sposób dorozumiany było rozwiązanie stosunku pracy z powódką w drodze wypowiedzenia na dzień 31.12.2017 r. Potwierdza to zarówno świadectwo pracy przesłane powódce, wyrejestrowanie jej z ubezpieczeń jak i treść późniejszej korespondencji mailowej i sms-owej, w której powódkę traktowano jak byłego pracownika. Uznanie więc w oparciu wiarygodne twierdzenia strony powodowej i treść powołanych przez nią dokumentów, iż do wypowiedzenia i faktycznego rozwiązania z powódką stosunku pracy doszło właśnie w dniu 31.12.2017 r. było zatem w pełni prawidłowe.

Bezzasadnymi są też apelacyjne zarzuty wskazujące na naruszenie prawa materialnego tj. art. 30 § 1 ust. 2 i § 3 w zw. z 50 § 3 KP poprzez błędne uznanie, że sam zamiar wypowiedzenia umowy o pracę może stanowić podstawę do zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy, bowiem ze stanu faktycznego niniejszej sprawy jednoznacznie wynika, że łączący strony stosunek pracy nigdy nie został wypowiedziany. Jeszcze raz podnieść należy – było to już bowiem przedmiotem rozważań Sądu I instancji, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę może być wyrażone przez każde zachowanie ujawniające wole w sposób dostateczny w tym przez czynności dorozumiane – konkludentne (por wyrok SN z dnia 5.05.2016 r. II UK 280/15 powoływane przez Sąd Rejonowy). Dorozumiane wypowiedzenie umowy o pracę wywołuje taki sam skutek jak oświadczenie złożone w sposób wyraźny (I UK 227/14 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 17-02-2015). Oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy jest zawsze skuteczne, choćby czynność ta była niezgodna z prawem lub było ono nieuzasadnione. /I PK 83/04 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 27-07-2004/. Nie jest wykluczone przyjęcie, że strony per facta concludentia rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem stron. Wprawdzie dorozumianej zgody pracownika (pracodawcy) na zakończenie więzi pracowniczej nie można domniemywać, jednak może ona wynikać ze sposobu zachowania zatrudnionego lub zatrudniającego. /Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 7 czerwca 2016 r. II PK 131/15 Numer (...) pracownikowi świadectwa pracy

stwierdzającego rozwiązanie umowy o pracę, w połączeniu z treścią rozmowy, podczas której poinformowano pracownika o konieczności zmian organizacyjnych dotyczących likwidacji jego stanowiska pracy oraz zaproponowano mu złożenie wypowiedzenia, może być uznane za złożenie oświadczenia woli. /I PK 537/03 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 02-02-2004/.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy z zachowania pracodawcy – doręczenia powódce świadectwa pracy, wyrejestrowania jej z ubezpieczeń, faktu zakończenia prowadzenia działalności jak i późniejszej korespondencji, jednoznacznie, choć w sposób dorozumiany, wynikała okoliczność woli zakończenia stosunku pracy powódki z dniem 31.12.2017 r. Z tych też względów Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż pozwana dokonała skutecznego choć niezgodnego z prawem – art. 30 § 3 kp wypowiedzenia umowy o pracę łączącego strony i zasądził na rzecz powódki zgodnie z dyspozycją art. 50 § 3 kp. odszkodowanie z tego tytułu.

Bez wpływu na wynik rozstrzygnięcia pozostaje przy tym zgłoszone na etapie apelacji żądanie strony pozwanej zaliczenia kwoty nadpłaconego (bo wypłaconego z uwzględnieniem istnienia stosunku pracy do 31.08. 2018 r. a nie tylko 31.12.2017 r.) ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w wysokości 976,46 złotych na rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i zgłoszony w tym zakresie zarzut potrącenia kwoty 976,46 z wierzytelnością powódki w wysokości 4.890 złotych stanowiącą odszkodowanie tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze podnieść należy - zgodnie z uzasadnieniem postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2016 r. II CZ 83/16 - że choć w świetle regulujących potrącenie przepisów prawa materialnego jest obojętne, kiedy oświadczenie woli o potrąceniu zostanie złożone (może ono nastąpić zarówno wtedy, gdy w odniesieniu do danych wierzytelności nie toczy się jeszcze postępowanie sądowe, jak i wtedy, gdy się toczy) - inaczej jest w przypadku procesowego zgłoszenia zarzutu potrącenia. Jako czynność procesowa polegająca na powołaniu się na pewien fakt i wynikające z niego skutki prawne, podlega ono normom postępowania - do kiedy dane fakty mogą być przytaczane. W związku z tym potrącenie dokonane przed wszczęciem postępowania lub poza procesem w toku pierwszej instancji może być podniesione w formie zarzutu w zasadzie tylko przed zamknięciem rozprawy w pierwszej instancji. Wprawdzie art. 381 KPC nie wyklucza dopuszczalności podniesienia tego zarzutu także w postępowaniu apelacyjnym, jednakże fakt potrącenia dokonanego w tym czasie wolno sądowi pominąć z uwagi na możliwość jego powołania w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

Nie dotyczy to jednak potrącenia dokonanego po zamknięciu rozprawy w pierwszej instancji i dlatego zarzut w tym przedmiocie może w tym wypadku być skutecznie podniesiony w postępowaniu apelacyjnym, gdyż wcześniej nie było to w ogóle możliwe. Jeżeli pozwany do czasu zakończenia postępowania w pierwszej instancji ma wierzytelność, której nie potrącił, wyrok uwzględniający powództwo zaskarżony apelacją nie narusza art. 498-505 KC. W tym wypadku, wyrok uwzględniający powództwo zaskarżony apelacją z punktu widzenia przepisów o potrąceniu, nie tylko jest wyrokiem zgodnym z prawem, ale i z rzeczywistym stanem rzeczy. Zarzut potrącenia o tzw. podwójnym skutku podniesiony w apelacji nie mieści się więc w kategorii pojęcia zarzutu apelacyjnego. Nie ma to jednak wpływu na zagadnienie jego dopuszczalności w postępowaniu apelacyjnym, gdyż kodeks postępowania cywilnego nie czyni przesłanką tego środka odwoławczego wadliwości zaskarżonego wyroku, stąd nie wyklucza jego zgłoszenia po zapadnięciu wyroku w pierwszej instancji.

Sąd Najwyższy zaznaczył ponadto, iż dyspozycyjność w procesie (dyspozycyjność formalna) opiera się o zasadę dyspozycyjności materialnej. Przepisy procesowe pozwalają dysponować stronom w procesie właśnie dlatego, że w świetle przepisów prawa materialnego strony mogą rozporządzać swoimi prawami, mającymi znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Z drugiej strony, prawo procesowe może ograniczać dyspozycyjność materialną, tj. czynić ograniczenia dla stron do wykorzystania swoich praw w procesie np. do pewnej jego fazy, czy stadium postępowania. Z tego względu, jeżeli przepis prawa procesowego ustanawia stronie termin do zgłoszenia zarzutu, to jego niezachowanie stanowi prekluzję do wykorzystania przez stronę takiego prawa podmiotowego, a to z uwagi na ograniczenie w takim wypadku dyspozycyjności materialnej przez dyspozycyjność formą.

Zdaniem Sądu Najwyższego przepis procesowy bez wyraźnego wskazania nie powinien jednak ograniczać uprawnień materialnych stron. W razie wątpliwości należy je rozstrzygnąć na korzyść dyspozycyjności materialnej, gdyż tylko ona stanowi podstawę dyspozycyjności formalnej. Potrącenie jest prawem, i już z tego względu nie mają do niego zastosowania art. 368 § 1 pkt 4 KPC i art. 381 KPC. Uprawnienie takie niewątpliwie nie jest zdarzeniem ze sfery faktów, których dotyczą te unormowania. Skorzystanie z tego prawa przez pozwanego powoduje, że dopiero wtedy powstaje obowiązek procesowy pozwanego przedstawienia sądowi, że złożył przedmiotowe oświadczenie woli, jak i przedstawienie faktów wskazujących, iż potrącenia nastąpiło (art. 3 KPC). W procesie można złożyć oświadczenie woli o potrąceniu w piśmie procesowym lub na rozprawie i wtedy występuje czynność złożona, która może wywołać zarówno skutek materialny, jak i procesowy. Dopóki pozwany tego zarzutu nie podniesie wszystkie okoliczności faktyczne, na których mógłby być on oparty są dla rozstrzygnięcia sprawy obojętne, a tym samym nie powinny być przedmiotem dowodzenia (art. 227 KPC, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., III CKN, Prokuratura i Prawo 2000, nr 10, s. 42). Niemniej jednak Sąd drugiej instancji nie powinien pominąć faktów, które w czasie postępowania przed sądem pierwszej instancji jeszcze nie istniały, albo wprawdzie istniały ale stronie nie były znane, albo choć wtedy istniały i stronie były znane, to zachodziły przyczyny niemożności ich podniesienia lub wykazania, albo potrzeba powołania się na nie powstała później. Kiedy pozwany realizuje swe prawo podmiotowe, składając wynikające z niego oświadczenie woli już w toku postępowania apelacyjnego, to stanowi to nowy fakt, powstały po wydaniu wyroku przez sąd pierwszej instancji. W związku z tym nie mogą mieć do niego zastosowania ograniczenia przedstawiania „nowości” określone w art. 381 KPC i art. 368 § 1 pkt 4 KPC. W każdym razie niewątpliwie potrzeba powołania tych okoliczności w takim wypadku powstaje dopiero po podniesieniu zarzutu potrącenia w toku postępowania apelacyjnego.

Sąd Najwyższy zaznaczył, iż pozwany ma niejednokrotnie uzasadniony interes prawny w tym, aby nie dokonać potrącenia; może nie tylko mu zależeć na oddaleniu powództwa, ale i na wyjaśnieniu, że roszczenie powoda nie istnieje albo, że zostało wykonane tj. na wykazaniu zarzutów merytorycznych przeciwko powstaniu roszczenia czy jego istnieniu. Stąd dopuszczalność podniesienia tzw. ewentualnego zarzutu potrącenia (por np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 1968 r., I CR 538/68, OSN 1969, nr 11, poz. 204 i z dnia 14 czerwca 2013 r., V CSK 389/12, G.P. 2013, nr 115, s. 8).

Sąd Najwyższy wskazał nadto, iż istotą postępowania apelacyjnego jest kontynuacja merytorycznego rozpoznania sprawy (por. np. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124). Nie można zapominać, że ustawa z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej - prawo upadłościowe i prawo o postępowaniu układowym, kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 43, poz. 189) wprowadziła system apelacji pełnej (cum beneficio novorum); regułą jest zatem dopuszczalność nowego materiału faktycznego przed sądem drugiej instancji. Z tego względu przepis art. 381 KPC jako wyjątkowy nie może być interpretowany rozszerzająco zwłaszcza, że nie zawiera on stanowczego zakazu i jego zastosowanie pozostawione jest w pewnym sensie uznaniu sądu zależnemu od okoliczności sprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2000 r., I PKN 28/00, OSNAPiUS 2002, nr 7, poz. 161 i z dnia 19 sierpnia 2001 r., II UKN 475/00, OSNAPiUS 2003, nr 8, poz. 210 oraz orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1936 r., I C 2534/35, Zb. Urz. 1937 r. poz. 134). W końcu zaś zauważył, że potrącenie, może nawet uzasadniać powództwo przeciwegzekucyjne. /por postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 9 sierpnia 2016 r. II CZ 83/16 L., Numer (...).

Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego mając na uwadze zakres kognicji sądu w postępowaniu apelacyjnym zgłoszony na etapie apelacji zarzut potrącenia dokonany już po wydaniu zaskarżonego wyroku generalnie nie pozostaje bez wpływu na zakres podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. W sytuacji zaś gdy potrzeba przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie niezbędnym do oceny zasadności zarzutu potrącenia, a tym samym odnoszącym się do istoty sprawy, wynikła dopiero na etapie postępowania apelacyjnego, to dokonanie jednak stosownych ustaleń dopiero przez sąd apelacyjny pozbawiłoby strony możliwości skutecznego podważenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia z uwagi na zakaz podnoszenia w skardze kasacyjnej zarzutów dotyczących ustalenia faktów

lub oceny dowodów, przewidziany w art. 398<sup>3</sup> § 3 KPC oraz zasadę związania Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398<sup>13</sup> § 2 in fine). Prowadziłoby to bowiem do naruszenia konstytucyjnej zasady dwuinstancyjności postępowania sądowego i skutkuje koniecznością uchylecia zaskarżonego wyrok na podstawie art. 386 § 4 KPC.

/ por postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 27 lipca 2016 r. V CZ 35/16 L., Numer (...)

W ocenie Sądu II instancji na gruncie rozpoznawanej sprawy podniesiony dopiero w postępowaniu apelacyjnym zarzut potrącenia części należności nadpłaconego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w wysokości 976,46 złotych z wierzytelnością powódki w wysokości 4.890 złotych stanowiącą odszkodowanie tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, choć w świetle powyższego stanowiska Sądu Najwyższego nie może zostać pominięty, nie może jednak równocześnie powodować skutku procesowego w postaci uchylecia zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Nie należy tracić z pola widzenia, iż zarzut potrącenia jako czynność procesowa podlega rygorom wynikającym z przepisów postępowania, stąd tylko w wypadku skutecznego zgłoszenia tego zarzutu sąd bada, czy wskazane w nim potrącenie doszło do skutku, tzn. czy przedstawiona do potrącenia wierzytelność istnieje w zgłoszonym rozmiarze i zachodzą dalsze niezbędne przesłanki warunkujące potrącenie. Podstawą zgłoszonego zarzutu potrącenia jest twierdzenie pozwanego, że dochodzona od niego wierzytelność uległa umorzeniu wskutek potrącenia dokonanego najpóźniej w chwili zgłoszenia zarzutu. Zgłaszający taki zarzut powinien określić swoją wierzytelność, wykazać jej istnienie i w kategorięczny sposób wyrazić wolę potrącenia w celu wzajemnego umorzenia skonkretyzowanych wierzytelności. /Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 28 kwietnia 2005 r. III CK 540/04 Legalis Numer 89849/ Z kolei oświadczenie o potrąceniu wierzytelności powinno być złożone dłużnikowi wzajemnemu osobiście. Doręczenie pisma procesowego zawierającego takie oświadczenie pełnomocnikowi procesowemu dłużnika wzajemnego nie wywiera skutków przewidzianych w art. 61 § 1 zdanie pierwsze KC. /Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 13 stycznia 2016 r. II CSK 862/14 Legalis Numer 1428722/

Tym samym należy odróżnić dokonaną czynność potrącenia od zgłoszenia takiego zarzutu w ujęciu procesowym.

Potrącenie jest czynnością materialnoprawną, która dokonuje się przez oświadczenie złożone drugiej stronie i wywołuje skutek w postaci wzajemnego umorzenia wierzytelności do wysokości wierzytelności niższej (art. 498 § 2 i art. 499 zd. 1 KC).

W orzecnictwie Sądu Najwyższego został wyrażony jednolity pogląd, że oświadczenie o potrąceniu dla swej ważności nie wymaga określonej formy i może być złożone w formie pisma procesowego z tym, że musi ujawniać w dostatecznym stopniu treść i wolę dokonania potrącenia. Nie ma też sporu co do tego, że ustawowa treść pełnomocnictwa procesowego określona w art. 91 KPC daje upoważnienie do podejmowania decyzji i czynności o charakterze procesowym, nie obejmuje natomiast umocowania do ingerencji w materialnoprawne stosunki mocodawcy. Pełnomocnictwo takie nie uprawnia pełnomocnika do złożenia w imieniu mocodawcy materialnoprawnego **oświadczenia o potrąceniu**, chyba że jego zakres został rozszerzony (także w sposób dorozumiany), jak również nie uprawnia do przyjęcia w imieniu mocodawcy materialnoprawnych oświadczeń kształtujących (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997 r., III CZP 39/97, OSNC z 1997 r. Nr 12, poz. 191 i wyroki z dnia 20 października 2004 r., I CK 204/04, OSNC z 2005 r. Nr 10, poz. 176, z dnia 4 lutego 2004 r., I CK 181/03, z dnia 12 października 2007 r., V CSK 171/07, z dnia 7 marca 2013 r., II CSK 476/12).

Oświadczenie o potrąceniu złożone w toku postępowania toczącego się z powództwa wierzyciela wzajemnego podlega ogólnym zasadom co do sposobu i chwili złożenia określonym w art. 60 i 61 KC. Musi ujawniać zatem wolę potrącenia wierzytelności w sposób dostateczny, a złożone jest z chwilą, gdy doszło do dłużnika wzajemnego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Dokonując wykładni art. 61 KC. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lipca 2012 r., II CSK 655/11 () wyjaśnił, że w świetle tego przepisu nie jest konieczne, dla skuteczności złożenia oświadczenia, by adresat zapoznał się z jego treścią, lecz wystarczające jest to, że miał taką możliwość.

Zgodnie z art. 91 pkt 1 KPC pełnomocnictwo procesowe ogólne obejmuje z mocy samego prawa umocowanie do wszystkich łączących się ze sprawą czynności procesowych, a więc w jego zakresie przedmiotowym mieści się także umocowanie do składania i odbioru pism procesowych; wyłączone jest bowiem ograniczenie przez mocodawcę pełnomocnictwa odnośnie do czynności pełnomocnika innych, niż czynności dyspozycji materialnej (art. 91 pkt 4 KPC). Pełnomocnik nie jest ograniczony w podejmowaniu czynności procesowych objętych zakresem przedmiotowym pełnomocnictwa i wywołują one bezpośredni skutek w sferze prawnej mocodawcy niezależnie od tego czy jest on dla niego korzystny. Stąd doręczenie pełnomocnikowi, w toku postępowania, pism procesowych, zarówno bezpośrednio zgodnie z art. 132 § 1 KPC, jak i doręczenie przez sąd w przypadkach określonych w art. 132 § 1<sup>1</sup> KPC, niesie dla strony skutek odbioru przesyłki zawierającej pismo procesowe.

Powstaje więc pytanie, czy doręczenie pełnomocnikowi pisma procesowego zawierającego oświadczenie strony przeciwnej o potrąceniu jest równoznaczne z dojściem tego oświadczenia do strony w rozumieniu art. 61 zd. 1 KC.

Doręczenia pism procesowych w toku procesu dokonywane są według przepisów kodeksu postępowania cywilnego, które regulują sposób doręczenia i jego procesowe skutki w aspekcie skuteczności czynności procesowych, a więc mają znaczenie wyłącznie procesowe i nie rozciągają się na materialnoprawne skutki doręczenia oświadczeń woli zamieszczonych w tych pismach. Stąd o ile zgłoszenie zarzutu potrącenia w piśmie procesowym podlega tym regulacjom, o tyle złożenie oświadczenia o potrąceniu należy oceniać w świetle art. 61 zd. 1 KC.

Skuteczne, w świetle przepisów postępowania cywilnego, doręczenie w konkretnej dacie pełnomocnikowi pisma procesowego zawierającego oświadczenie o potrąceniu wywiera wprawdzie skutek w stosunku do mocodawcy w zakresie doręczenia tego pisma, ale nie może być równoznaczne z dojściem oświadczenia do mocodawcy, jako adresata oświadczenia woli, w tej dacie. Doręczenie pisma procesowego pełnomocnikowi tworzy fikcję prawną doręczenia tego pisma mocodawcy ale art. 61 KC określając chwilę dojścia treści oświadczenia woli do wiadomości adresata przyjął teorię doręczenia oświadczenia. W sytuacji, gdy chwila doręczenia pisma procesowego nie pokrywa się z chwilą dojścia do adresata oświadczenia woli, doręczenie pisma procesowego może być jedynie początkiem dowodu, zgodnie z obowiązkiem spoczywającym na składającym oświadczenie o potrąceniu (art. 6 KC). Dojście oświadczenia do adresata oznacza bowiem, że albo zapoznał się z treścią tego oświadczenia, albo było to możliwe, ale z własnej woli adresat się uchylił od zapoznania z oświadczeniem. Należy mieć na uwadze, że z jednej strony charakter wewnętrznego stosunku pełnomocnictwa pomiędzy pełnomocnikiem a mocodawcą zdaje się wykluczać nie informowanie mocodawcy o przebiegu procesu, w tym o treści pism procesowych, lecz z drugiej strony nie można też wykluczyć, że z przyczyn od mocodawcy niezależnych nie może uczestniczyć w postępowaniu lub w tym jego etapie, w którym zostaje złożone oświadczenie woli przez stronę przeciwną, w taki sposób, by możliwe było zapoznanie się z jego treścią. Ustalenie tych okoliczności jest kwestią stanu faktycznego i w razie zakwestionowania dojścia oświadczenia do adresata wymaga analizy konkretnych okoliczności faktycznych. Zasadą jest, że doręczenie oświadczenia woli o potrąceniu wierzytelności musi nastąpić dłużnikowi wzajemnemu osobiście, stąd wykluczyć trzeba wszelki automatyzm w zakwalifikowaniu doręczenia pisma procesowego zawierającego takie oświadczenie pełnomocnikowi procesowemu jako doręczenia oświadczenia stronie. /Por. uzasadnienie wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 13 stycznia 2016 r. II CSK 862/14 Legalis Numer 1428722/

Reasumując potrącenie następuje przez oświadczenie złożone przez jednego z wzajemnych wierzycieli, a skutkiem tej jednostronnej czynności jest wygaśnięcie wierzytelności obu stron do wysokości wierzytelności niższej, skutek ten następuje przy tym z chwilą, kiedy potrącenie stało się możliwe (art. 498 i 499 KC). Zarzut potrącenia jest natomiast czynnością procesową i oznacza powołanie się przez stronę w procesie na fakt dokonania potrącenia i wynikające stąd skutki.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy strona pozwana podniosła zarzut potrącenia w ujęciu procesowym – pełnomocnik pozwanej wskazał iż domaga się zaliczenia nadpłaconego ekwiwalentu na poczet ewentualnie należnego powódce odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Pozwana nie wykazała jednak iż dokonała tej czynności skutecznie w ujęciu materialnoprawnym. W sprawie brak dowodów na że dochodzona od

pozwanej wierzytelność uległa umorzeniu wskutek potrącenia dokonanego najpóźniej w chwili zgłoszenia zarzutu. Zgromadzony w sprawie materiał nie potwierdza, że oświadczenie o potrąceniu wierzytelności zostało złożone powódce uprzednio osobiście ani że pełnomocnik procesowy pozwanej był umocowany konkretnie do dotkania tej czynności materialnoprawnej. Nie zostało też wykazane, że powódka zapoznała się z tym oświadczeniem lub, że jej pełnomocnik był uprawniony do odbioru oświadczenia w tym przedmiocie. Z tych też względów argumentacja pozwanego co do konieczności zaliczenia części wypłaconego powódce ekwiwalentu na poczet ewentualnie należnego odszkodowania z tytułu nieuprawnionego rozwiązania umowy o prace nie mogła wpłynąć na wynik procesu.

Konkludując w ocenie Sądu Okręgowego, twierdzenia apelacji wskazujące na naruszenie przez Sąd I instancji zarówno przepisów prawa procesowego, jak i prawa materialnego nie zasługiwały na uwzględnienie zaś podniesiony wyłącznie formalnie zarzut potrącenia nie mógł prowadzić do spodziewanych przez stronę skutków procesowych. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie, zgodnie z obowiązującymi normami prawa materialnego, trafnie wywiódł, iż powództwo z uwagi na nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy z powódką zasługiwało na uwzględnienie. Natomiast zawarte w apelacji pozwanej oświadczenie o potrąceniu nie było skuteczne w ujęciu materialnoprawnym.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej, jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 punkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jednolity Dz.U. 2015.1800) biorąc pod uwagę wartość każdego ze zgłoszonych roszczeń.

Przewodniczący: Sędziowie:

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej.

5 VII 2019 roku.