

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 31 stycznia 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. B. przeciwko M. P. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, odprawę pieniężną, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i ustalenie treści stosunku pracy:

1. umorzył postępowanie w zakresie kwoty 98,64 złotych dochodzonej z tytułu wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2020 roku;
2. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 7 800 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 kwietnia 2020 roku do dnia zapłaty;
3. oddalił powództwo w pozostałej części;
4. zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2 131,20 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
5. obciążył i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 679,71 złotych tytułem kosztów sądowych;
6. nie obciążył powódki obowiązkiem zwrotu wydatków, przyjmując je w tej w tej części ostatecznie na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi oraz
7. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie punktu 2. do wysokości 2.600 złotych.

Wyrok wydany został w oparciu o następujące ustalenia. A. B. była zatrudniona w firmie (...) prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w Z. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku brakarz na podstawie następujących umów o pracę:

- a) od 21 marca 2012 roku do 20 czerwca 2012 roku - na okres próbny,
- b) od 21 czerwca 2012 roku do 31 grudnia 2015 roku - na czas określony,
- c) od 1 stycznia 2016 roku do 31 sierpnia 2018 roku - na czas określony,
- d) od 1 września 2018 roku- na czas nieokreślony.

Ostatnie wynagrodzenie za pracę powódki, poczynszy od dnia 1 stycznia 2020 roku, wynosiło 2600 zł.

Wyliczaniem należnego wynagrodzenia w zakładzie pracy zajmowała się M. K. (1). Ona również wykonywała przelewy bankowe. Wypłatą wynagrodzenia w gotówce dla tych pracowników, którzy nie mają konta bankowego zajmowała się A. Ż. (1).

M. P. w dniu 19 lutego 2020 roku zgłosiła swoje zastrzeżenia do pracy pakowaczek. Zdaniem pozwanej rajstopy zostały źle zapakowane. A. B. wraz z M. L. oraz M. K. (2) zdecydowały wówczas o sporządzeniu pisma zatytułowanego (...), zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 21 lutego 2020 roku. Dokument ten został przekazany E. K. (1), która zajmowała się sprawami kadrowymi.

Jedną z przyczyn decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę przez pakowaczki było narastające napięcie pomiędzy nimi a ich bezpośrednią przełożoną M. I..

E. K. (1) przekazała oświadczenia pracowników pracodawcy. M. P. wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z powódką na mocy porozumienia stron, o czym A. B. została poinformowana przez E. K. (1).

W lutym 2020 roku firma (...) realizowała pierwsze duże zamówienie dla sieci sklepów (...). Pracodawcy bardzo zależało na terminowym wywiązaniu się z zobowiązania z uwagi na zamiar długotrwałej współpracy handlowej, ale też aby uniknąć wysokich kar umownych. Pozwana dokładała starań, by każde zamówienie realizowane było terminowo.

W dniu 21 lutego 2020 roku M. P. poprosiła o spotkanie, w którym udział wzięli wszyscy pracownicy pakowni. Rozmowa dotyczyła m.in. przyczyn złożenia przez A. B. oraz pozostałe pracownice oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę na mocy porozumienia stron. W spotkaniu brały udział m.in. pozwana, powódka, M. L., M. K. (2), R. J..

W trakcie rozmowy z pozwaną M. L. skarżyła się na złą współpracę pakowaczek z ich przełożoną, M. I.. Wskazywała na istnienie konfliktu na pakowni, za który odpowiedzialna miała być właśnie M. I..

Podczas spotkania w dniu 21 lutego 2020 roku M. P. zaproponowała powódce i pozostałym pakowaczkom pracę pod nieobecność M. I.. M. L. otrzymała wówczas propozycję objęcia pracy na stanowisku zastępcy kierownika..

Pozwana chciała, żeby pakowaczki pracowały nadal do 27 lutego 2020 roku, do czasu dokończenia zamówienia z L..

W czasie spotkania pozwana poprosiła pracownice, w tym powódkę A. B., by nie odchodziły z pracy. Strony doszły do porozumienia, że A. B., M. L. i M. K. (2) będą kontynuowały pracę na pakowni. Powódka cofnęła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem, a pracodawca wyraził na to zgodę.

Powódka po 21 lutego 2020 roku wykonywała swoje dotychczasowe obowiązki wynikające ze stosunku pracy w niezmiennych warunkach – pracowała w tym samym miejscu, na tym samym stanowisku, wykonując taką samą pracę. Świadczyła pracę do dnia 26 lutego 2020 roku włącznie.

W dniu 26 lutego 2020 roku E. K. (1) zaprosiła do swojego gabinetu A. B., M. L. oraz M. K. (2). Oznajmiła im, że pracodawca podtrzymał swoje oświadczenie woli z dnia 19 lutego 2020 roku o rozwiązaniu umów o pracę na mocy porozumienia stron oraz, że oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę za porozumieniem stron nie będą im zwrócone. Wywołało to oburzenie u pracownic, które nie kryły niezadowolenia i nie zgodziły się na takie rozwiązanie, powołując się na ustne ustalenia poczynione w dniu 21 lutego 2020 roku.

Powódka oraz M. K. (2) i M. L. wyraziły w dniu 26 lutego 2020 roku wobec pozwanej oczekiwanie, że pozwana rozwiąże z nimi umowy o pracę za wypowiedzeniem i zwolni je w okresie wypowiedzenia z obowiązku pracy z zachowaniem wynagrodzenia. Mówiły, że nie widzą sensu dalszej współpracy. Pozwana nie chciała się na to zgodzić. Dodatkowo pozwana dowiedziała się, że jedna z nich ją wcześniej nagrywała. Powiedziała pracownikom: „zwalniam was”. Następnie zadzwoniła do E. K. (1) z poleceniem, by powódka, M. L. i M. K. (2) natychmiast opuściły zakład pracy.

Po 26 lutego 2020 roku powódka nie pracowała już dla pozwanej i ani razu nie przysłała do jej zakładu pracy. Świadectwo pracy otrzymała pocztą, a jej wynagrodzenie za pracę w okresie od 22 do 26 lutego 2020 roku odebrała koleżanka z pracy. Po 26 lutego 2020 roku powódka nie czuła się już pracownikiem pozwanej.

Po dniu 26 lutego 2020 roku A. B. przebywała na zwolnieniu chorobowym. Była niezdolna do pracy od dnia 27 lutego 2020 roku do 27 marca 2020 roku.

Powódka nie zawierała z pracodawcą M. P. na piśmie jakiegokolwiek umowy obejmującej okres zatrudnienia po 21 lutego 2020.

Praca w okresie od 22 lutego 2020 roku do 26 lutego 2020 roku została przez pozwaną rozliczona jako wykonywanie umowy zlecenia. Pozwana naliczyła i wypłaciła powódce z tego tytułu kwotę 2309,50 zł brutto, czyli 1745 zł netto.

Pracodawca w dniu 24 lutego 2020 roku zgłosił powódkę do ubezpieczeń społecznych, wskazując jako początek powstania obowiązku ubezpieczeń dzień 22 lutego 2020 oraz kod tytułu ubezpieczenia 04 11 00 (oznaczający osobę wykonującą umowę zlecenia). Wyrejestrowanie z ubezpieczeń na wniosek pracodawcy nastąpiło z dniem 27 lutego 2020 roku.

Z tytułu świadczeń z umowy o pracę za luty 2020 roku pracodawca wypłacił powódce kwotę 2566,80 zł brutto, 1772,55 zł netto. Na kwotę brutto złożyły się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1950 zł oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 616,80 zł.

Powódka na pracę u pozwanej poświęcała przeciętnie 8 godzin dziennie.

Praca w pakowni odbywała się od poniedziałku do soboty, od godz. 8.00 do 16.00. Pracownicy mogli przychodzić do pracy w soboty, kiedy to towar można było pakować bez nadzoru.

Pracownik, który otrzymał zgodę mógł przychodzić do pracy wcześniej. Takie indywidualne ustalenia z pracodawcą pozwalały również na wcześniejsze wyjście z pracy po przepracowaniu 8 godzin.

Powódka zazwyczaj przychodziła do pracy między godz. 6.00, a 6.30. Odbijała swoją kartę ewidencjonującą godzinę przybycia do miejsca pracy na portierni przy wejściu na teren zakładu pracy, a następnie udawała się do hali produkcyjnej. Powódka każdego dnia otrzymywała do spakowania określoną ilość towaru z metkami zawierającymi specjalne kody, które pozwalały na identyfikację rodzaju spakowanego towaru oraz osoby pakowacza. Po zakończeniu dnia pracy powódka również skanowała swój identyfikator potwierdzając godzinę wyjścia z terenu zakładu pracy.

Oświadczeniem z dnia 2 stycznia 2015 roku powódka stwierdziła, że została zapoznana z przepisami regulaminu pracy obowiązującego od 1 stycznia 2015 roku i zobowiązała się do ścisłego przestrzegania jego postanowień.

Zgodnie z § 11 pkt 1 obowiązującego u pozwanej regulaminu pracy czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy to czas, który rozpoczyna się 15 minut po czasie w jakim pracownik zeskanował kartę na portierni na portierni przy wejściu na teren zakładu pracy, a kończy się 15 minut przed czasem w jakim pracownik zeskanował kartę na portierni przy wyjściu z terenu zakładu pracy.

Jak stanowi § 12 ust. 1 obowiązującego u pozwanej regulaminu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w 5-cio dniowym tygodniu pracy w przeciętnym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesiące. Z § 13 wynika zaś, że ustala się następujące godziny pracy:

a) dla pracowników szwalni i dziewiarni w godzinach 6.00 do 22.00 w systemie pracy dwuzmianowej

- ustala się trzecią zmianę dla pracowników szwalni i dziewiarni w godzinach 22.00 do 6.00,

b) dla wszystkich pozostałych pracowników w godzinach od 8.00 do 16.00.

Zgodnie z § 7 obowiązującego u pozwanej regulaminu wynagradzania pracowników pracownikowi zatrudnionemu w godzinach nadliczbowych przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie w wysokości:

1. 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym do rozkładem czasu pracy,

2. 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta niebędące dla pracownika zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę i lub święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Ustalenie ilości przepracowanych godzin nadliczbowych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, następowało na podstawie ewidencji czasu pracy.

Z elektronicznej ewidencji wejść i wyjść wynika, że powódka w okresie od 1 do 26 lutego 2020 roku spędziła w zakładzie pracy pozwanej łącznie 150 godzin i 12 minut.

Uwzględniając postanowienie z § 11 pkt 1 regulaminu pracy, stanowiące o 15 minutowym okresie na przygotowanie i zakończenie pracy, niewliczanym do czasu pracy, rzeczywisty czas pracy powódki w miesiącu lutym 2020 roku wyniósł 141 godzin i 12 minut. Zważywszy, że w okresie od 1 do 26 lutego 2020 roku norma wymiaru czasu pracy wynosiła 144 godziny (18 dni roboczych x 8 godzin), w okresie tym nie wystąpiła praca powódki w godzinach nadliczbowych.

Wysokość wynagrodzenia należnego powódce za okres od 1 lutego 2020 roku do 26 lutego 2020 roku, przy przyjęciu warunków z łączącej strony umowy o pracę, winna wynieść 2340 zł brutto (2600 : 20 dni roboczych przypadających w lutym x 18 dni pracy świadczonej do dnia 26 lutego łącznie).

Za okres pracy do dnia 21 lutego 2020 roku pracodawca wypłacił powódce prawidłowo ustalone wynagrodzenie w kwocie 1950 zł brutto, obejmujące 15 dni roboczych i stawkę 130 zł za dzień pracy (2600 : 20 dni roboczych w lutym 2020 roku).

Za okres pracy po dniu 21 lutego 2020 roku pozwana wypłaciła powódce 2309,50 zł brutto, tj. 1745 zł netto, a zatem więcej, niż powinna uzyskać zarówno przy przyjęciu wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego (wówczas powinna uzyskać kwotę 390 zł brutto), jak przy hipotetycznym założeniu obowiązywania stawki akordowej wynikającej z twierdzeń pełnomocnika powódki (wówczas powinna uzyskać wynagrodzenie rzędu 889,93 zł netto).

W okresie od 1 września 2018 roku do 31 lipca 2019 roku powódka nie nabyła prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, przy uwzględnieniu trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego. Jedyne przekroczenie normy czasu pracy nastąpiło w październiku 2018 roku (o 0,25 godziny), ale w całym okresie rozliczeniowym wymiar czasu pracy kształtował się poniżej normy, ponieważ w listopadzie i grudniu powódka świadczyła pracę o 22,67 godzin poniżej normy.

Wynagrodzenie za pracę powódki, obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odpowiadało wynagrodzeniu zasadniczemu – wynosiło 2600 zł.

Dokonując powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, powódka nie zdołała udowodnić, by świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. Faktu tego nie potwierdził zgromadzony materiał dowodowy – zarówno dokumentarny (ewidencja czasu pracy, raporty wejść i wyjść, w zestawieniu z obowiązującym u pozwanej regulaminem pracy), poddany dodatkowo analizie przez biegłego z zakresu rachunkowości, jak i zeznania świadków. Jedyne świadek M. L. wskazywała na to, że powódka pracowała podobnie, jak ona, czyli nie krócej niż 9 godzin dziennie, często w soboty, a niekiedy też w niedziele. Co istotne, zeznania te nie znalazły odzwierciedlenia w depozycjach samej powódki, która przyznała, że pracowała przeciętnie 8 godzin i zdarzało się, że pracowała też w soboty, przy czym od urodzenia dziecka w 2017 roku pracowała w soboty rzadziej.

Według Sądu Rejonowego, podkreślić należało, że powódka nie prowadziła własnej ewidencji czasu pracy i nie była w stanie wskazać choćby jednej soboty poza niesporną sobotą 22 lutego 2020 roku, kiedy miałaby świadczyć pracę na rzecz pozwanej. Także kwestionowanie przez jej pełnomocnika wiarygodności przedstawionych przez pozwaną dokumentów dotyczących czasu pracy (ewidencji czasu pracy i raportów wejść i wyjść) nie miało charakteru konstruktywnego, ponieważ strona powodowa nie potrafiła zaoferować jakiegokolwiek alternatywy dla ustalenia wymiaru rzeczywiście świadczonej przez powódkę pracy w okresie objętym żądaniami pozwu. Sąd I instancji uznał, że kwestionowanie dokumentów strony pozwanej miało charakter wybiórczy, w zależności od korzystnych lub niekorzystnych dla powódki faktów z nich wynikających (np. raporty wejść i wyjść za luty 2020 roku były niekwestionowane, ale już za wcześniejszy okres miały według twierdzeń strony powodowej podlegać manipulacjom).

Między innymi z tych też powodów Sąd I instancji pominął dowód z opinii biegłego informatyka, o dopuszczenie którego wniosła strona powodowa. W ocenie Sądu Rejonowego – poza spowodowaniem nieuzasadnionego przedłużenia postępowania i wygenerowania wydatków – nie mógł on przyczynić się do dostarczenia wiadomości specjalnych potrzebnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Ustalenie bowiem, że istniały różne wpisy dotyczące godzin wejść i wyjść, a pracodawca mógł je dowolnie modyfikować prowadziłyby jedynie do konkluzji, że przedmiotowe raporty mogą nie być wiarygodnym źródłem ustaleń faktycznych. W razie jednak stwierdzenia wielu wpisów dotyczących godzin wejść i wyjść danego pracownika w jednym dniu brak jest jednak jakiegokolwiek alternatywnego środka dowodowego na podstawie którego można by ocenić, który z wpisów jest bardziej wiarygodny, a który mniej. Dodatkowo, jak wskazano wcześniej, czas przebywania na terenie zakładu pracy przez powódkę wynikający z raportów wejść i wyjść, co do zasady odpowiadał zeznaniom powódki, która przyznała, że pracowała 8, a maksymalnie 9 godzin, przeciętnie przeznaczając na pracę 8 godzin. Skoro twierdzenia powódki w tej części zostały udowodnione zgodnie z jej zeznaniami, brak było uzasadnienia dla prowadzenia dalszego postępowania dowodowego w tym przedmiocie – wyłącznie dlatego, że inne twierdzenia prezentowała jej pełnomocnik w składanych przez siebie pismach procesowych.

Omawiając dane wynikające z raportów wejść i wyjść, z warto mieć, zdaniem Sądu I instancji na uwadze, że instrument ten nie odzwierciedlał czasu pracy, ale czas przebywania w zakładzie pracy (przekroczenia bramy wejściowej na jego teren), zaś sposób ustalania czasu pracy winien uwzględniać postanowienia obowiązującego u pozwanej regulaminu pracy, w tym przewidujące określony czas na przygotowanie się do rozpoczęcia świadczenia pracy i opuszczenia terenu zakładu po zakończeniu świadczenia pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego także twierdzenia strony powodowej o wynagrodzeniu akordowym nie znalazły oparcia w wiarygodnym materiale dowodowym. Jedynym spośród ośmiu przesłuchanych w sprawie świadków, który w swych zeznaniach potwierdził fakt rozliczenia akordowego, była świadek M. L.. Dokonując analizy jej depozycji Sąd I instancji miał na względzie fakt, iż wystąpiła ona z pozwem przeciwko pozwanej o tożsame roszczenia, co – choć samo w sobie oczywiście nie przekreśla wiarygodności jej zeznań – to jednakże skłania do szczególnie wnikliwej analizy prezentowanych przez świadka faktów, w kontekście pozostałego zgromadzonego materiału. Analiza ta nie prowadzi do wniosków korzystnych dla wartości dowodowej omawianych zeznań.

Świadek składała zeznania w trybie online i w ich trakcie, zdaniem Sądu I instancji dostrzegalne były chwile zawahania, zamyślenia, które mogły zostać wykorzystane przez świadka na sprawdzenie określonej, ustalonej odpowiedzi w innych materiałach (np. elektronicznych). Przykładowo świadek, po każdorazowej chwili namysłu, bezbłędnie wskazywała kwoty, które pozwana miała płacić za określoną ilość zapakowanych produktów. Kwoty te odpowiadały twierdzeniom prezentowanym w pismach pełnomocnika powódki. Miały to być następujące stawki:

- skarpetki/podkolanówki z lycry – 8,40 zł za 100 sztuk
- rajstopy z microfibry (grube) – 8 zł za 100 sztuk,
- rajstopy z lycry (cienkie) – 7 zł za 100 sztuk.

Co dla Sądu I instancji zaskakujące, stawek tych nie potwierdziła sama powódka. Składając zeznania na rozprawie i nie mogąc posiłkować się jakimikolwiek pomocami, zeznała ona, że pozwana miała płacić następujące stawki akordowe:

- podkolanówki – 4,20 zł albo 4,75 zł za 100 sztuk,
- rajstopy grube – 4,50 zł za 100 sztuk,
- rajstopy cienkie – 3,5 zł za 100 sztuk.

To kolejny przykład, kiedy w ocenie Sądu Rejonowego powódka zeznawała odmiennie od twierdzeń wynikających z pism procesowych jej pełnomocnika. Różnicy stawek wynikających z obu osobowych źródeł dowodowych nie sposób wyjaśnić na korzyść któregośkolwiek z nich – tym bardziej, że wszyscy pozostali świadkowie zaprzeczyli

samemu faktowi wprowadzenia wynagrodzenia akordowego na pakowani, gdzie pracowała powódka. Dodatkowo Sąd Rejonowy z urzędu podjął inicjatywę dowodową w celu zweryfikowania twierdzeń powódki (jej pełnomocnika) poprzez powierzenie ich analizie biegłemu z zakresu rachunkowości, który doszedł do wniosku, że brak jest podstaw do przyjęcia, by powódka otrzymywała wynagrodzenie akordowe według stawek dla poszczególnych produktów. Biegły obliczył, że gdyby powódka otrzymywała wynagrodzenie akordowe, za ustalony bezspornie towar zapakowany w okresie od 19 do 26 lutego 2020 roku powinna otrzymać kwotę 890,22 zł netto. Tymczasem pozwana wypłaciła jej za krótszy okres od 22 do 26 lutego kwotę nawet nie zbliżoną, ale istotnie wyższą – 1745 zł netto. Również gdyby przyjąć, że okres tychże 7 dni roboczych miałby stanowić miarodajną „próbkę” dla pracy w całym miesiącu (za stawkę 127,17 zł, czyli  $890,22 : 7$ ), to za 18 dni roboczych (od 1 do 26 lutego) pracy na akord powódka winna otrzymać 2289,06 zł netto – podczas gdy pracodawca wypłacił jej za ten okres łącznie 3517,55 zł netto. Reasumując, twierdzenia powódki o akordowym systemie wynagradzania okazały się w świetle całokształtu materiału dowodowego niewiarygodne, a rzekome stawki prezentowane w pismach pełnomocnika powódki zostały negatywnie zweryfikowane przez dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości oraz zeznania samej powódki.

Omawiając treść zeznań powódki, zdaniem Sądu Rejonowego, nie sposób nie dostrzec kolejnej daleko idącej sprzeczności z twierdzeniami jej pełnomocnik i zeznaniami świadka M. L.. Mianowicie, w treści pozwu podniesiono, że powódka miała otrzymywać wynagrodzenie netto w następujących wysokościach:

- wrzesień 2019 r. – 2100 zł,
- październik 2019 r. – 2250 zł,
- grudzień 2019 r. – 2200 zł,
- styczeń 2020 r. – 1920 zł,
- luty 2020 r. – 2650 zł.

Abstrahując od tego, że za luty 2020 roku strona pozwana wykazała fakt wypłacenia powódce kwoty 3517,55 zł netto (co przyznała też powódka), z nieskrywanym zdziwieniem Sąd Rejonowy przyjął zeznania powódki, w treści których wskazała, że zarabiała „minimum 3500 zł do ręki” (k. 625v.). Zbieżność czasowa składanych zeznań (rozprawa w dniu 5 grudnia 2022 roku) z pismem pełnomocnika powódki (złożonym na tejże rozprawie), w którym rozszerzono powództwo, przyjmując za podstawę roszczeń kwotę 4860 zł brutto (czyli ok. 3500 zł netto) wydaje się nieprzypadkowa. Powódka nawet nie podjęła próby wyjaśnienia, dlaczego na rozprawie wskazuje na wartość istotnie odbiegającą od wcześniejszych (konkretnych, określonych co do kwot i miesięcy) twierdzeń zawartych w pozwie. W tym miejscu warto po raz kolejny odwołać się do zeznań świadka M. L.. Wskazała ona, że jej wynagrodzenie wynosiło zwykle 2500 zł netto i wynagrodzenie powódki było podobne.

Reasumując tę część oceny materiału dowodowego, zdaniem Sądu Rejonowego wskazać można na pewną powtarzającą się zależność. Twierdzeniom o faktach dotyczących wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia akordowego, na których oparto pozew i jego dalsze przedmiotowe modyfikacje, przeczyły wszystkie zgromadzone w sprawie dowody poza dwoma źródłami osobowymi – zeznaniami powódki i świadek M. L., dochodzącej tożsamy roszczeń w odrębnym postępowaniu. Treść tychże zeznań różniła się między sobą jednak tak dalece, że nie sposób uznać, by którekolwiek z nich można obdarzyć walorem wiarygodności – wbrew wszystkim pozostałym dowodom.

Sąd Rejonowy pominął dowód z zeznań świadka E. D., o przeprowadzenie którego wnosila strona powodowa. Świadek ta była zatrudniona u pozwanej do 31 stycznia 2018 roku (okoliczność przyznana przez powódkę na rozprawie w dniu 2 grudnia 2021 roku), a zatem nie mogła mieć bezpośredniej wiedzy o podstawie faktycznej powództwa, w ramach którego najstarsze roszczenia dotyczyły pracy od 1 września 2018 roku. Choćby świadek przyznała, że w okresie jej zatrudnienia powódka świadczyła pracę w określonych warunkach i wymiarze czasu, pozostawałoby to bez znaczenia dla oceny zasadności roszczeń dotyczących istotnie innego okresu. Nie bez znaczenia dla tej oceny pozostają twierdzenia powódki, która przyznała, że po urodzeniu dziecka świadczyła pracę w mniejszym

wymiarze, niż wcześniej. Przeprowadzenie tego dowodu zmierzałoby zatem jedynie do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania.

Na podobną ocenę, zdaniem Sądu I instancji, zasługiwał wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań M. C., który miał zatrudniać powódkę w 2020 roku po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną. Zważywszy, że Sąd ten ocenił – zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej – że stron po dniu 26 lutego 2020 roku nie łączył już stosunek pracy, brak było potrzeby dla udowodniania tej okoliczności za pomocą innych źródeł dowodowych i szczegółowego wyjaśniania dalszych losów zawodowych powódki po tej dacie. Z tych samych względów Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanej o zwrócenie się do ZUS celem uzyskania informacji o okresach niezdolności powódki do pracy po 26 lutego 2020 roku. Ustalenie tychże faktów pozostawało bez wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Na uwzględnienie nie zasługiwał w ocenie Sądu Rejonowego również wniosek o dopuszczenie dowodów z wyroku z uzasadnieniem, które sporządzono w toczącej się przed tutejszym sądzie sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych – X U 546/20. Sąd podkreślił, iż postępowanie to dotyczyło świadka M. L., nie zaś powódki. Moc wiążąca wyroku w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych ogranicza się wyłącznie do kwestii rozstrzygniętej pierwotnie decyzją organu rentowego, a następnie wynikającą z treści sentencji orzeczenia i w żadnej mierze nie rozciąga się na ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawione w uzasadnieniu wyroku. Skutki prawne sentencji wskazanego wyroku pozostawały bez znaczenia dla oceny roszczeń dochodzonych w niniejszym postępowaniu, zaś w pozostałym zakresie Sąd rozpoznający niniejszą sprawę zachował pełną samodzielność w ocenie materiału dowodowego zgromadzonego przy zachowaniu zasady bezpośredniości (art. 235 in principio k.p.c.).

Sąd Rejonowy ponownie na ostatniej rozprawie wypowiedział się co do braku możliwości dopuszczenia dowodu z nagrań załączonych do pism procesowych pełnomocnika powódki 16 listopada 2020 roku i z dnia 11 grudnia 2020 roku. Pierwsze z pism podlegało zwrotowi na rozprawie w dniu 3 grudnia 2020 roku, a Sąd oddalił odwołanie pełnomocnika powódki od zarządzenia Przewodniczącego w tym przedmiocie. U podstaw tejże decyzji procesowej legło przekonanie o złożeniu pisma z rażącym naruszeniem prekluzji dowodowej, zakreślonej zarządzeniem Przewodniczącego z dnia 15 maja 2020 roku. Nie bez znaczenia dla takiej oceny pozostaje fakt, że na istnienie dowodu z nagrań pełnomocnik powódki powołała się już w treści pozwu z dnia 18 marca 2020 roku, przytaczając w nim fragmenty nagranych wypowiedzi pozwanej. Wobec tego dowód ten winien zostać przedstawiony najpóźniej w wykonaniu zobowiązania z dnia 15 maja 2020 roku, którym Sąd I instancji zobowiązał pełnomocnika powódki do ustosunkowania się do odpowiedzi na pozew, w tym przedstawienia wszelkich twierdzeń i dowodów na ich poparcie – w terminie 21 dni pod rygorem ich pominięcia na dalszym etapie postępowania.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 205<sup>3</sup> § 2 k.p.c. Przewodniczący może zobowiązać stronę, by w piśmie przygotowawczym podała wszystkie twierdzenia i dowody istotne dla rozstrzygnięcia sprawy pod rygorem utraty prawa do ich powoływania w toku dalszego postępowania. W takim przypadku twierdzenia i dowody zgłoszone z naruszeniem tego obowiązku podlegają pominięciu, chyba że strona uprawdopodobni, iż ich powołanie w piśmie przygotowawczym nie było możliwe albo że potrzeba ich powołania wynikała później. Strona powodowa nie potrafiła racjonalnie wyjaśnić, z jakich przyczyn dowód, na istnienie którego powoływała się w pozwie, nie zdołała przedstawić Sądowi Rejonowemu przed dniem 16 listopada 2020 roku, kiedy to złożono – bez uprzedniego zarządzenia Przewodniczącego – pismo procesowe, do którego załączono płytę CD z nagraniem rozmów pozwanej. Ponowne załączenie płyty do pisma procesowego z dnia 11 grudnia 2020 roku, które nie podlegało zwrotowi jedynie z tej przyczyny, że zawierało modyfikację powództwa, w żadnej mierze nie zmienia oceny co do sprekludowania tegoż dowodu.

Sąd Rejonowy zauważył także, że nagrania te rejestrowane były przez M. L. bez wiedzy i zgody M. P. oraz pozostałych pracowników pakowni biorących udział w spotkaniach. Zdaniem sądu rozpoznającego niniejszą sprawę podstępne nagranie prywatnej rozmowy godzi w konstytucyjną zasadę swobody i ochrony komunikowania się (art. 49 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej), a dowody uzyskane w sposób sprzeczny z prawem co do zasady nie powinny być w postępowaniu cywilnym dopuszczane. Odstępstwo od tej zasady powinno być usprawiedliwione wystąpieniem szczególnych okoliczności, które winny usprawiedliwiać danie pierwszeństwa dążeniu do rozpatrzenia sprawy zgodnie

z prawdą materialną, nawet jeżeli wiąże się to z koniecznością naruszenia ochrony tajemnicy komunikowania się. Przez dopuszczenie w postępowaniu cywilnym dowodu uzyskanego przez stronę w sposób naruszający podstawowe prawa człowieka, m.in. prawo do prywatności, prawo do tajemnicy korespondencji może dojść do postawienia zarzutu naruszenia art. 6 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (EKPCz), statuującego prawo do rzetelnego procesu sądowego. W realiach niniejszej sprawy brak było wyjątkowych okoliczności usprawiedliwiających sięgnięcie po tego rodzaju dowód. Treść rozmów powódki i pozwanej mogła być odtworzona za pomocą innych źródeł dowodowych, co na gruncie przedmiotowej sprawy miało miejsce.

Podstawę ustaleń faktycznych przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy stanowiła opinia biegłego z zakresu rachunkowości w swym ostatecznym, uzupełnionym i sprecyzowanym na rozprawie kształcie, wobec którego dalszych zastrzeżeń nie zgłaszała żadna ze stron postępowania. Sąd nie podzielił obaw pełnomocnika pozwanej przed dopuszczeniem dowodu z opinii biegłego L. S., o wyznaczenie którego wносиła pełnomocnik powódki. Sprzeciw pozwanej w opinii Sądu Rejonowego nie został poparty jakimikolwiek merytorycznymi argumentami, zaś Sąd ten – z racji wcześniejszych doświadczeń z tymże biegłym – podzielał zaufanie co do rzetelności pracy biegłego prezentowane przez pełnomocnika powódki. Również w niniejszej sprawie, choć opinia wymagała wprowadzenia uzupełnienia i wyjaśnienia, jej ostateczna wersja odpowiadała w sposób wyczerpujący i przekonywający na wszelkie wątpliwości dotyczące wiadomości specjalnych z zakresu rachunkowości. Jednocześnie dowód ten nie uwzględniał w całości tezy dowodowej zawartej we wniosku pełnomocnika powódki, albowiem postępowanie dowodowe nie potwierdziło twierdzeń o wskazanym wymiarze czasu pracy powódki i ustalonym wynagrodzeniu, które biegły miał – według wniosku pełnomocnika powódki – przyjąć za punkt wyjścia dla swoich wniosków.

Apelacje od powyższego wyroku wniosły obie strony.

Strona powodowa zaskarżyła wyrok w punkcie 2 w zakresie w jakim Sąd oddalił żądanie pozwu ponad kwotę 7.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- od kwoty 3.600 złotych od dnia 9 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 3.180 złotych od dnia 11 sierpnia 2022 r. do dnia zapłaty.

W zakresie w punkcie 3 strona powodowa zaskarżyła wyrok w zakresie, w jakim Sąd oddalił żądanie pozwu o odprawę w kwocie 14.580 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- od kwoty 11.400 złotych od dnia 9.04.2020 r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 3.180 złotych od dnia 11 sierpnia 2022 r. do dnia zapłaty;

oraz w zakresie, w jakim Sąd oddalił żądanie pozwu o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 3.800 złotych tytułem wynagrodzenia za marzec 2020 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2020 do dnia zapłaty.

Zaskarżonemu orzeczeniu strona powodowa zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść orzeczenia:

- art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez nieprawidłowe ustalenie przez Sąd, iż powódka nie udowodniła, że wysokość należnego jej odszkodowania liczonego jak ekwiwalent na niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 243<sup>2</sup> k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia zawodowego;

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 229 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia zawodowego;



- art. 233 § 2 k.p.c. poprzez zaniechanie wskazania przez Sąd znaczenia odmowy przez pozwaną przedstawienia dokumentów, potwierdzających rzeczywiste wynagrodzenie wypłacane powódce w gotówce za grudzień i styczeń 2019 r.;

- art. 205<sup>3</sup> k.p.c. § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie zgłoszonego przez powódkę wniosku dowodowego tj. wniosku o przeprowadzenie dowodu z nagrań wraz ze stenogramami załączonymi przez stronę powodową do pisma z dnia 20 września 2020 r. w sytuacji, gdy przeprowadzenie rzeczzonego dowodu było niezwykle istotne dla poczynienia prawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie i nie zmierzało do przedłużenia postępowania, a nade wszystko nie powodowało zwłoki w rozpoznaniu sprawy;

- art. 102 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i obciążenie powódki kosztami postępowania, pomimo ciężkiej sytuacji finansowej, majątkowej i rodzinnej oraz bez baczenia na fakt w jakich okolicznościach powódka zmuszona była wystąpić do sądu pracy i bronić uprawnionego interesu, po tym jak z dnia na dzień na skutek wyłącznej decyzji pozwanej utraciła zatrudnienie i pozostała bez środków do życia;

a także naruszenie przez Sąd przepisów prawa materialnego:

- art. 52 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. oraz art. 58 k.p. poprzez ich nieprawidłową wykładnię, będącą konsekwencją naruszeń przez Sąd prawa procesowego, a polegającą na ustaleniu, iż pozwana rozwiązała z powódką umowę w trybie przewidzianym w art. 52 k.p. i w związku z tym powódce należne jest odszkodowanie przewidziane w art. 56 k.p. i art. 58 k.p., podczas gdy prawidłowa wykładnia tychże przepisów pozwala wysnuć wniosek zgoła odmienny, a mianowicie taki, iż pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę bez żadnej przyczyny, a zatem i bez przyczyny, która miałaby dotyczyć powódki oraz w sposób sprzeczny z prawem co do formy wypowiedzenia;

- art. 32 § 1 i § 2 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy oraz art. 36<sup>2</sup> k.p. poprzez ich niezastosowanie będące konsekwencją błędnego przyjęcia przez Sąd, iż w okolicznościach danej sprawy nie mamy do czynienia z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, co skutkowało oddaleniem powództwa o zapłatę odprawy oraz wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na mocy arbitralnej decyzji pracodawcy, pomimo skutecznego cofnięcia przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron i ustaleniu iż strony pozostają w stosunku pracy na dotychczasowych zasadach;

- art. 78 § 1 k.p. poprzez nieprawidłową jego wykładnię i ustalenie przez sąd, iż należy przyjąć za uprawnione twierdzenie pozwanej, że miesięczne wynagrodzenie pracownika ze stażem pracy u danego pracodawcy wynoszącym niespełna 6 lat, co do którego nie było żadnych zastrzeżeń i który był efektywny w realizacji obowiązków pracowniczych, na tyle, że pozwana prosiła powódkę o pozostanie w stosunku pracy, wynosić miało kwotę minimalnego wynagrodzenia przewidzianego przepisami rozporządzenia, choć wiedza powszechna, znajomość rynku pracy, analiza rodzaju i charakteru czynności powierzonych powódce, a nade wszystko potwierdzenia przelewu części wynagrodzenia należnego powódce i wypłaty części wynagrodzenia w gotówce za miesiąc luty 2020 r., potwierdzają, iż wynagrodzeniem adekwatnym do rodzaju pracy powoda i zajmowanego przez niego stanowiska jest kwota 3.500 zł;

- art. 94 pkt 9a k.p. poprzez jego niezastosowanie i obciążenie ujemnymi skutkami braku wykonywania przez pracodawcę obowiązku prowadzenia w sposób zgodny z prawem dokumentacji pracowniczej, wynikającego z tego przepisu;

- naruszenie przepisów § 15 oraz § 16 ust. 21 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop poprzez ich nieprawidłową wykładnię prowadzącą do błędnego wniosku, iż jedynie kwota 2.600 zł była składnikiem wynagrodzenia, którą należało wliczyć do ustalenia ekwiwalentu podczas gdy prawidłowa wykładnia tychże przepisów zgodna jest z twierdzeniem pozwanej.

W oparciu o powyższe zarzuty powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

a) zasądzenie od pozwanej M. P. na rzecz powódki A. B. ponad kwotę 7.800 zł kwoty 3.600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne za prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- od kwoty 3.600 złotych od dnia 09.04.2020 r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 3.180 złotych od dnia 11 sierpnia 2022 r. do dnia zapłaty;

b) zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 14.850 złotych tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem przez pozwaną umowy o pracę z powodem z przyczyn nie dotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- od kwoty 11.400 złotych od dnia 09.04.2020 r.

- od kwoty 3.180 złotych od dnia 11 sierpnia 2022 r. do dnia zapłaty

liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu tj. od dnia 27 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty;

c) zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 3.380 złotych tytułem wynagrodzenia za marzec 2020 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty;

d) nieobciążanie powódki kosztami niniejszego postępowania na podstawie art. 102 k.p.c.

Strona pozwana natomiast zaskarżyła wyrok w punktach 2, 5 oraz 7 i zarzuciła naruszenie przepisów postępowania w stopniu mającym istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 52 § 1 k.p. i art. 56 § 1 i 2 k.p. poprzez dokonanie dowolnej i wadliwej oceny materiału dowodowego, nie mającej oparcia w zebranych materiale dowodowym i pozostającej w sprzeczności z nim, jak również z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i w konsekwencji przyjęcie błędnych założeń szczegółowo opisanych w apelacji;

- art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie przez Sąd wskazania przyczyn pominięcia i nieuwzględnienia dowodów z cytowanych w uzasadnieniu apelacji pozwanej fragmentów zeznań świadka E. K., a także zeznań pozwanej, z których wynikało, że stosunek pracy z powódką ustał definitywnie 21.02.2020 r. na wniosek powódki zawartym w podaniu z 19.02.2020 r. oraz że strony łączyła w dniach 22, 24, 25, 26 lutego 2020 r., umowa zlecenia (w tym zakresie również zeznań A. Ż.), a także, że powódka nigdy nie cofnęła swojego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z powódką z dniem 21.02.2020 r. (w tym zakresie również zeznań M. K.).

Zarzucono również naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 52 § k.p. (w zw. z art. 30 § 1 pkt 3, § 3 i 4 k.p.) poprzez jego bezzasadne o błędne zastosowanie – Sąd wskazany przepis zastosował w sytuacji, gdy pomiędzy stronami nie obowiązywała już umowa o pracę w dniach 22,24,25 i 26 lutego 2020 r., poza tym materiał dowodowy, w tym przede wszystkim dowody z dokumentów oraz zeznania świadków, a także zeznania pozwanej i powódki, a nadto sama treść żądań pozwu – nie dają żadnych podstaw do przyjęcia, że doszło do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p.;

- art. 56 § 1 i 2 k.p. oraz art. 58 k.p. i art. 30 § 1 pkt 3 § 3 i 4 k.p. poprzez ich bezzasadne i błędne zastosowanie o zasądzenie odszkodowania, podczas gdy nie doszło w sprawie do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 26.02.2020 r., bowiem stosunek pracy pomiędzy stronami ustał już 21.02.2020 r., wskutek czego uznać należy, że nie są zasadne dalsze rozważania Sądu na polu zachowań formalnych i merytorycznych warunków takiego rozwiązania umowy, skoro do niego nigdy nie doszło, zaś zastosowanie przez Sąd art. 56 k.p. wynika z błędnego ustalenia przez Sąd, że doszło do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu

wypowiedzenia, co z kolei było wynikiem wadliwego ustalenia przez Sąd stanu faktycznego w sprawie i błędnej jego oceny.

W oparciu o powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w części, w tym także co do zasądzonej kwoty 7.800 zł oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za postępowanie przed sądem I instancji. Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Strona powodowa złożyła również odpowiedź na apelację pozwanej, w której wniosła o jej oddalenie jako oczywiście bezzasadnej i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych.

Strona pozwana złożyła odpowiedź na apelację powódki, w której wniosła o jej oddalenie jako oczywiście bezzasadnej, zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych oraz o pominięcie jako niedopuszczalnego wniosku powódki o dopuszczenie dowodu z nagrań.

Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe poprzez odtworzenie zapisów rozmów stron nie dzieląc zastrzeżeń strony pozwanej jak również Sądu I instancji co do niedopuszczalności takiego dowodu. Jednocześnie sąd odwoławczy uznając za zasadne argumenty dotyczące oddalenia wniosku dowodowego jako spóźnionego, przeprowadził postępowanie dowodowe w tym zakresie z urzędu.

Odnosząc się do samej czynności nagrania przez powódkę rozmowy z pozwaną bez jej wiedzy i zgody wskazać należy, że zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem, nagrania dokonane bez zgody i wiedzy rozmówcy po zweryfikowaniu ich autentyczności mogą być dowodem w postępowaniu cywilnym. Jednocześnie Sąd II instancji miał na uwadze, że w takim wypadku ocena treści takich nagrań musi być bardzo wyważona i uwzględniać możliwość manipulowania rozmową przez rozmówcę świadomego jej nagrywania. Ponadto okoliczności, w jakich nastąpiło nagranie, wskazujące jednoznacznie na poważne naruszenie zasad współżycia społecznego, np. przez naganne wykorzystanie trudnego położenia, stanu psychicznego lub psychofizycznego osoby, z którą rozmowa była prowadzona, mogą dyskwalifikować ten dowód. Brak takiej zgody osoby nagranej na wykorzystanie nagrania w celach dowodowych przed sądem cywilnym wymaga przeprowadzenia oceny, czy dowód – ze względu na swoją treść i sposób uzyskania – nie narusza konstytucyjnie gwarantowanego (art. 47 Konstytucji RP) prawa do prywatności osoby nagranej, a jeżeli tak, to czy naruszenie tego prawa może znaleźć uzasadnienie w potrzebie zapewnienia innej osobie prawa do sprawiedliwego procesu – art. 45 Konstytucji RP (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 25.04.2003 r., IV CKN 94/01, LEX nr 80244, zob. także wyrok SN z 22.04.2016 r., II CSK 478/15, LEX nr 2075705, por. też Komentarz do KPC – art. 308 pod red. M. Manowskiej 2020 r.). Tym samym dowody, w postaci nagrań rozmów poczynionych bez zgody i wiedzy rozmówcy, nie są z zasady wyłączone (chyba że chodzi o nagrania uzyskane w sposób przestępczy, z naruszeniem art. 267 k.k.) - o ile nagranie nie jest jedynym dowodem na potwierdzenie istotnych w sprawie okoliczności, i jeżeli okoliczności, w jakich nastąpiło nagranie, nie wskazują jednoznacznie na poważne naruszenie zasad współżycia społecznego. Wiąże się z tym także konieczność rozważenia, czy dowód ten nie narusza konstytucyjnie zagwarantowanego prawa do prywatności osoby nagranej, a jeżeli tak, to czy naruszenie tego prawa może znaleźć uzasadnienie w potrzebie zapewnienia innej osobie prawa do sprawiedliwego procesu (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 4 marca 2020 roku, I ACA 363/19, Legalis nr 2420690).

Jednocześnie wskazać należy, że Sąd II instancji w całości zgadza się z poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w postanowieniu Sądu Najwyższego - Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 stycznia 2022 r., II PSK 203/21 (Legalis nr 2674588) oraz w postanowieniu Sądu Najwyższego - Izby Cywilnej z dnia 18 maja 2023 r., I CSK 5212/22 (Legalis nr 2937401), zgodnie z którym przepis art. 308 k.p.c. nie rozróżnia nagrań legalnych i nielegalnych. Treść tego przepisu jest jasna. Nie wyklucza dowodu z nagrań rozmów, bez zgody i wiedzy osób uczestniczących w rozmowie. Znaczenie takiego dowodu podlega ocenie w indywidualnej sprawie. Ocena dowodów ma ostatecznie znaczenie w aspekcie treści norm prawa materialnego, które sąd suwerennie stosuje. Podstawą stosowania prawa materialnego powinien być rzeczywisty stan faktyczny i temu może służyć dowód z nagrania, z uwzględnieniem sytuacji w jakiej dochodzi do nagrania, w tym pewnej przewagi nagrywającego, jeśli nie nawet manipulacji. Ocena dowodu odbywa

się na tle całej sprawy, materiału, twierdzeń i stanowisk stron, innymi słowy nagranie może być dowodem. Nie można orzecznictwo wykreować zakazu stosowania takiego dowodu, gdyż byłoby to sprzeczne z ustawą i prawem do sprawiedliwego rozpoznania sprawy.

Podzielając w całości przytoczone wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego, Sąd II instancji zważył, że w realiach niniejszej sprawy powódka bezsprzecznie przedkładając nagrania nie wykorzystywała w jakikolwiek sposób trudnego położenia czy stanu psychicznego nagrywanego pracodawcy. Działanie powódki były ukierunkowane jedynie na zabezpieczenie własnych interesów, dotyczyło wyłącznie jej spraw służbowych i w żadnym zakresie nie miało ono na celu wyrządzenia szkody pracodawcy. Nadto w nagraniu tym pracodawca przyznaje, iż wie o tym, że może być nagrywany i nie ma nic przeciw temu. Zachowanie powódki nie miało również na celu szantażowania pracodawcy, a jedynie wykazanie, czy do porozumienia pomiędzy stronami doszło i na jakich warunkach. Ponadto nagranie rozmów pozwanej z powódką i innymi pracownikami w dniu 21.02.2020 r. nie było jedynym dowodem na wykazanie jakie faktycznie oświadczenie złożyły wtedy strony sporu oraz – co także ważne – okoliczności, w jakich one padały. Także bowiem świadkowie powołani przez sąd meriti przy czynieniu ustaleń faktycznych co do przebiegu rzeczonej rozmowy - wbrew przekonaniu pozwanej wyrażonemu w apelacji - potwierdziło zachowania pozwanej, na które wskazywała powódka, a także oświadczenie samej powódki. Faktu dokonywania przez powódkę nagrania z ukrycia co do zasady nie można pochwalić, ale w okolicznościach sprawy dokonane nagranie - w ocenie Sądu II instancji - nie stanowiło ani ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, ani nie było poważnym naruszeniem zasad współżycia społecznego. Wobec powyższego Sąd Odwoławczy uznał, że utrwalony przebieg rozmowy stron w dniu 21.02.2020 r., mógł stanowić dowód w niniejszej sprawie i nie zachodzą przesłanki by wykluczyć go z materiału dowodowego w oparciu, o który sąd meriti czynił ustalenia.

Powyższe zapisy pozwoliły jednoznacznie potwierdzić zeznania powódki oraz części świadków, którym sąd meriti dał wiarę, iż w wyniku prowadzonych rozmów strony doszło do porozumienia i ustaliły, iż m.in. powódka kontynuuje zatrudnienie, a umowa uległa przedłużeniu na czas nieokreślony. Strony w żaden bowiem sposób nie wskazały, iż kontynuacja ma dotyczyć jedynie kolejnej wysyłki towaru dla jednej z sieci marketów. Ustalenie to ma fundamentalne znaczenie, bowiem wbrew twierdzeniu Sądu Rejonowego okres, na który przedłużono umowę, ma wpływ na wysokość odszkodowania.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony powodowej w zakresie punktu 2. wyroku Sądu I instancji podlega odrzuceniu z uwagi na brak interesu prawnego (gravamen) strony powodowej do jego wniesienia. Należy bowiem zauważyć, że rozstrzygnięcie sądu I instancji zawarte w punkcie 2. wyroku z 31 stycznia 2023 roku jest rozstrzygnięciem bez wątpienia korzystnym dla strony powodowej – w zawartym w tym punkcie rozstrzygnięciu, Sąd uznał za zasadne żądanie powódki w zakresie kwoty 7 800 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 kwietnia 2020 roku do dnia zapłaty. Powódki nie można więc uznać za stronę pokrzywdzoną orzeczeniem sądu I instancji w tym zakresie. Jak zauważa Sąd Apelacyjny w Warszawie: „Pokrzywdzenie orzeczeniem (gravamen) zachodzi wtedy, gdy zaskarżone orzeczenie jest obiektywnie w sensie prawnym niekorzystne dla skarżącego, gdyż z punktu widzenia jego skutków związanych z prawomocnością materialną skarżący nie uzyskał takiej ochrony prawnej, którą zamierzał osiągnąć przez procesowo odpowiednie zachowanie w postępowaniu poprzedzającym wydanie orzeczenia (żądanie oddalenia powództwa), a w razie jego braku zaskarżone orzeczenie (np. wyrok zaoczny, nakaz zapłaty) per se wywołuje takie skutki. G., będąc warunkiem istnienia interesu prawnego w zaskarżeniu orzeczenia, jest przesłanką dopuszczalności środka zaskarżenia, chyba że interes publiczny wymaga merytorycznego rozpoznania tego środka.” (tak: wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 20 kwietnia 2022 r., III AUa 1275/19, LEX nr 3400680).

Oddalenie powództwa w zakresie w jakim Sąd Rejonowy oddalił żądanie w pozostałym zakresie – a więc rozstrzygnięcie procesowe, do zaskarżenia którego strona powodowa miała interes prawny nastąpiło zaś w punkcie 3 rozstrzygnięcia wyroku. Punkt ten został również zaskarżony w ramach apelacji strony powodowej w zakresie nieuwzględnienia żądania odprawy w kwocie 14.580 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz w zakresie,

w jakim Sąd oddalił żądanie pozwu o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 3.800 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2020 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty – w związku z czym prawidłowość rozstrzygnięcia z pkt. 3 sentencji została merytorycznie zbadana przez Sąd Okręgowy w tym zakresie. Jednakże zaskarżenie przez stronę powodową punktu 2. wyroku z ww. względów należało uznać za niedopuszczalne, wobec czego Sąd odrzucił apelację w zakresie tego punktu. Jak wskazuje się w orzecznictwie: „Pokrzywdzenie orzeczeniem (gravamen) jest przesłanką dopuszczalności środka zaskarżenia. Oznacza to, że środek odwoławczy wniesiony co do orzeczenia, które nie jest niekorzystne dla skarżącego podlega odrzuceniu jako niedopuszczalny.” (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z 21 września 2018 r., V CZ 67/18, LEX nr 2559451).

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy rozstrzygnął jak w punkcie 1. wyroku.

W pozostałym zakresie obie apelacje okazały się w całości pozbawione uzasadnionych podstaw.

W ocenie Sądu odwoławczego zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i nie narusza dyspozycji powołanych przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, wobec czego wyrok jako odpowiadający prawu musi się ostać.

Tytułem wstępu zaakcentować wypada, że Sąd odwoławczy, będąc instancją merytoryczną, zgodnie z art. 382 k.p.c., orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w I instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2002 r., IV CKN 1574/00). Wspomnieć także należy, że w odniesieniu do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia Sądu II instancji Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC z 1999 r. Nr 7-8, poz. 124), mającej moc zasady prawnej, stwierdził, że Sąd II instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku Sądu I instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia. W późniejszym wyroku z 8 lutego 2000 r., II UKN 385/99 (OSNAPiUS z 2001 r. Nr 15, poz. 493), podkreślono, że Sąd II instancji ma prawo i obowiązek dokonać własnej oceny wyników postępowania dowodowego, niezależnie od tego, czy ustaleń dokonuje po przeprowadzeniu nowych dowodów, ponowieniu dotychczasowych, czy też jedynie wskutek niepodzielenia ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji. Podstawowym założeniem postępowania apelacyjnego jest bowiem dążenie do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia, opartego na materiale zebranym przez Sąd I instancji i przez Sąd odwoławczy. Skoro postępowanie odwoławcze ma przede wszystkim wymiar merytoryczny, dopiero zaś w drugiej kolejności kontrolny, to uznać trzeba, iż rozstrzygając sąd odwoławczy może i musi oprzeć się na własnych ustaleniach.

Mając powyższe na uwadze, jako pierwszą Sąd Okręgowy zbadał apelację strony pozwanej, tj. pracodawcy, i zasadność podniesionych w niej zarzutów zwłaszcza w zakresie w jakim były nakierowane na wykazanie błędnych ustaleń sądu meriti.

Podkreślić należy, że całkowicie chybiony jest zarzut pozwanej dotyczący naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nie wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa w zakresie odnoszącym się do twierdzeń Sądu przywołanych na uzasadnienie tego zarzutu. Po pierwsze, wskazać należy, że uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego zawiera wszystkie niezbędne składowe części, o których mowa w w/w przepisie.

Po drugie, należy zaakcentować, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej, Sąd Rejonowy przedstawił podstawę prawną swojego rozstrzygnięcia, a także wyjaśnił w jaki sposób dokonał oceny jurystycznej żądań pozwu w świetle bezbłędnych przez tenże sąd ustalonych faktów.

W tym miejscu należy podkreślić, że powołanie się jako na podstawę naruszenia art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. jest usprawiedliwione tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 9.07.2021 r. III AUa 143/21, Legalis nr 2633983).

Inaczej rzecz ujmując - zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny tylko wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 327<sup>1</sup> §1 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli, czyli gdy treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie toku wyводу, który doprowadził do jego wydania.

Sporządzone przez Sąd Rejonowy pisemne uzasadnienie realizuje tymczasem wszelkie funkcje przypisywane temu dokumentowi, który pełniąc rolę sprawozdawczą pozwolił, tak stronom, jak i Sądowi Okręgowemu zrekonstruować rozumowanie, jakie wiodło do sformułowania wniosków przyjętych przez Sąd a quo, dając w ten sposób możliwość ich zweryfikowania w toku kontroli instancyjnej.

Sąd też zarzut naruszenia przepisu art. 327<sup>1</sup> §1 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. okazał się w efekcie pozbawiony uzasadnionych podstaw. Jednocześnie ze względu na podniesioną przez apelanta na uzasadnienie tego zarzutu argumentację, należy stanowczo podkreślić, że czym innym jest nieprzekonujący charakter wywodów Sądu pierwszej instancji, który może być podstawą wytykania błędów proceduralnych, czy kwestionowania zasadności merytorycznej orzeczenia, ale nie podważania formalnej zawartości uzasadnienia (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 1.09.2021 r., I AGa 201/20, Legalis nr 2640224).

Należy też podkreślić, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku zostało sporządzone z zachowaniem należytej dbałości o poprawność językową formułowanych myśli, systematyczność wyvodu, spójność i logiczność argumentacji, a ostateczne wnioski sądu a quo sformułowane na podstawie zebranych w sprawie dowodów należy uznać za poprawne w tym zakresie, który dla przedmiotu sporu ma znaczenie decydujące.

Sąd Okręgowy uwzględniając sformułowane przez pozwaną zarzuty apelacyjne, zważył, że sąd II instancji, jako sąd apelacyjny, ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny, może także uwzględniać cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu. Sąd Okręgowy ma także prawo do uzupełnienia postępowania dowodowego.

Mając na uwadze powyższe, po samodzielnym zapoznaniu się z całą zawartością akt sprawy oraz pisemnymi motywami zaskarżonego wyroku, Sąd II instancji oraz po przeprowadzeniu dodatkowego postępowania dowodowego, doszedł do przekonania, że w realiach badanej sprawy Sąd Rejonowy przede wszystkim w przeważającej części prawidłowo ustalił stan faktyczny, a zwłaszcza właściwie ustalił okoliczności dotyczące rzeczywistej podstawy zakończenia łączącego strony stosunku pracy. Sąd prawidłowo ustalił, iż w terminie w jakim ta umowa miała ulec rozwiązaniu w trybie zawartego porozumienia, powódka w czasie rozmowy z pozwaną skutecznie w dniu 21.02.2020 r. cofnęła swoje oświadczenie ofertowe, na co pozwana wyraziła zgodę w drodze czynności konkludentnych pozwalających ustalić w jednoznaczny sposób wola pracodawcy, a co wynika z nagrań rozmowy z dnia 21.02.2020 r. i zeznań stron oraz świadków na okoliczności w jaki sposób pracodawca zachował się w czasie zarejestrowanej rozmowy w dniu 21.02.2020 r. oraz w kolejnych dniach do 26.02.2020 r. Sąd Okręgowy uznaje, że ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy są poprawne, odpowiadają treści zgromadzonego materiału dowodowego i Sąd II instancji traktując je jako własne, czyni je integralną częścią niniejszego uzasadnienia, jednocześnie odstępując od zbędnego ponownego przytaczania ich w całości.

Poza omówionym ustaleniem własnym sądu odwoławczego w pozostałej części zarzuty pozwanej dotyczące naruszenia art. 233 k.p.c. okazały się chybione. Podniesione przez pozwaną w tej części liczne zarzuty procesowe odnoszące się do naruszenia art. 233 k.p.c. w zakresie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym dotyczyły zarówno dowodów z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, stron, jak i dowodów z dokumentów. Pozornie zatem przedmiotowe zarzuty dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. zostały przez pracodawcę szczegółowo sformułowane, jednakże ich kompleksowa analiza i konfrontacja z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz pisemnymi motywami zaskarżonego rozstrzygnięcia nie pozostawia, w ocenie Sądu II instancji, żadnych wątpliwości, co do tego, że w rzeczywistości sprowadzały się one przede wszystkim do zaprezentowania przez stronę pozwaną odmiennej,

subiektywnej i wybiórczej oceny wyniku procesu oraz niezadowolenia z podjętego przez Sąd Rejonowy rozstrzygnięcia. A. akcentuje jedynie te okoliczności, które w jej ocenie są dla niej korzystne, prezentując przy tym wybiórczą optykę na sprawę, albowiem całkowicie pomija te fakty, które ostatecznie świadczą o tym, że do rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron nie doszło, a to wobec skutecznego cofnięcia oświadczenia przez powódkę o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia w czasie rozmowy z pozwaną w dniu 21.02.2020 r. z uwagi na wyrażoną konkludentnie przez pozwaną zgodę na to cofnięcie, co wynika jednoznacznie z prawidłowo odtworzonych faktów przez sąd meriti co do tego, że na prośbę pozwanej powódka wyraziła zamiar kontynuowania pracy, na co pozwana się zgodziła i z dalszego wykonywania pracy przez powódkę u pozwanej na dotychczasowych warunkach od 22.02.2020 r. do 26.02.2020 r.

Badając zasadność zarzutów pozwanej co do błędnego ustalenia okoliczności faktycznych sprawy przez sąd meriti, których upatrywała w wadliwym uznaniu tego sądu, że do rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia nie doszło, Sąd Okręgowy zważył, że nie jest bezwzględnym warunkiem prawidłowego rozpoznania sprawy przez sąd drugiej instancji odniesienie się oddzielnie do każdego z zarzutów podniesionych w apelacji, albowiem wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie oznacza konieczności odrębnego omówienia przez sąd odwoławczy w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za całkowicie wystarczające uznać należy odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob. postanowienie SN z dnia 23 lutego 2017 r., I CSK 578/16, Legalis nr 1577914).

Mając na uwadze powyższe Sąd II instancji zważył, że pozwana w zarzutach apelacyjnych przywołała bardzo obszernie dokumenty oraz zeznania świadków i stron, które zdaniem skarżącej Sąd Rejonowy ocenił błędnie i w efekcie wadliwie ustalił, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r. i że nie wiązała stron od 22.02.2020 r. umowa zlecenia. A. skupiła się jednak w tym kontekście jedynie na twierdzeniu, że można z treści powoływanych przez nią w apelacji dowodów dokumentarnych i z zeznań świadków oraz stron wyprowadzić inne wnioski niż te, które zostały sformułowane przez Sąd Rejonowy na podstawie tych samych okoliczności, a które zdaniem Sądu II instancji świadczyły o jednoznacznej zgodzie pozwanej na kontynuowanie zatrudnienia powódki na podstawie dotychczasowej umowy o pracę po 21.02.2020 r. Pozwana nie wykazała, że ustalenia Sądu meriti dotyczące kontynuacji zatrudnienia na prośbę i rzecz pozwanej, ustnego oświadczenia woli powódki, w którym cofnęła ona swój wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r. kontynuacji zatrudnienia na takich samych zasadach i warunkach, są wadliwe.

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. Konieczne 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 tak 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 (zob. postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl., wyrok SN z 27.09.2002 r., II CKN 817/00, Legalis nr 59468).

Chybiona jest argumentacja apelacji strony pozwanej w części przyjętej przez Sąd II instancji jako poprawnie ustalony stan faktyczny, wskazująca na niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez nieprzyznanie wiary dowodom powołanym w apelacji przez pozwaną i przyznanie waloru wiarygodności innym dowodom, wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź też 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 innym świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c., 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.

Zarzuty strony pozwanej w analizowanym aktualnie zakresie co do tego, że na prośbę pozwanej powódka cofnęła swoje oświadczenie woli i zamiarze rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r. a pozwana wyraziła zgodę na wykonywanie pracy od 21.02.2020 r. przez powódkę na tych samych zasadach i warunkach oraz, że pozwana nie zawarła z powódką żadnej innej umowy na świadczenie pracy od 22.02.2020 r., sprowadzają się jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd meriti, a jako takie nie mogą się ostać. Pozwana poprzestała w złożonej przez nią apelacji na zaprezentowaniu swojej analizy zgromadzonego materiału dowodowego i przedstawieniu subiektywnej interpretacji dowodów oraz własnego stanowiska w sprawie, co sprowadza się do jej twierdzeń, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron z dniem 21.02.2020 r. i do zawarcia umowy zlecenia, którą powódka wykonywała od 22 do 26.02.2020 r. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez stronę pozwaną w tym zakresie to w rzeczywistości odmienne wnioski apelantki wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, które pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy powołanych w apelacji przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

W tej części, którą Sąd II instancji podzielił sąd meriti wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, skonfrontował wzajemnie ze sobą dostępne w sprawie dowody, odniósł się do wszystkich zebranych dowodów, wskazał też, którym dowodom dał wiarę, a którym nie, podając w sposób przekonujący i logiczny powody takiej oceny. Sąd Rejonowy każdą z tych kwestii omówił w sposób wyczerpujący, logiczny i czytelny w pisemnych motywach swojego rozstrzygnięcia. Argumentacja Sądu Rejonowego w tym zakresie, w jakim Sąd II instancji przyjął ją za własne, nie nasuwa żadnych zastrzeżeń pod względem jej poprawności i Sąd Odwoławczy odstępuje od jej ponownego przytaczania w tym miejscu w całości, czyniąc ją jednocześnie integralną częścią własnego uzasadnienia. Zaznaczyć jedynie należy, że bezbłędnie ustalone przez sąd meriti fakty zostaną w ramach kontroli instancyjnej ocenione prawnie w dalszej części uzasadnienia w zakresie w jakim odnosiły się do nich zarzuty apelacyjne naruszenia prawa materialnego.

Sąd II instancji zważył, że co do zarzucanego naruszenia art. 233 k.p.c. to z treści uzasadnienia apelacji pracodawcy wynika, że intencją strony pozwanej przy formułowaniu powyższych zarzutów, było wykazanie, że Sąd Rejonowy dokonując oceny jurydycznej ustalonych faktów, wyprowadził z tej analizy wnioski, które nie odpowiadały tezie sugerowanej w toku procesu przez pozwaną, a mianowicie, że w trybie porozumienia stron doszło do rozwiązania umowy o pracę z dniem 21.02.2020 r., a nadto zakres przedmiotowy tych zarzutów pokrywa się w istocie z zarzutami naruszenia prawa materialnego, w których pozwana kwestionowała prawidłowość zastosowania art. 52 k.p. oraz art. 56 § 1 i 2 k.p. i art. 58 k.p. do poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, gdyż ich istota odnosi się do prawnej interpretacji ustalonych w sprawie okoliczności odnośnie do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r.

Odnosnie zatem do zarzutu apelacji pozwanej dotyczących sprzeczności ustaleń sądu meriti co do zawarcia porozumienia przez strony o rozwiązaniu umowy o pracę, należy krótko przypomnieć, że zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. umowa o pracę może zostać rozwiązana na mocy porozumienia stron. Tym samym strony umowy o pracę mają prawo dokonania rozwiązania umowy w wyniku dwustronnej czynności prawnej, która zostaje podjęta i wywołuje skutek prawny z chwilą złożenia przez obie strony – czyli zarówno pracownika, jak i pracodawcę - zgodnych oświadczeń woli zmierzających do zakończenia stosunku pracy w określony sposób i w określonym terminie. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może nastąpić z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy. Dodać należy, że rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron nie podlega żadnym ograniczeniom, poza wymogiem podjęcia i wyrażenia przez każdą ze stron oświadczenia o zamiarze rozwiązania umowy w sposób niewadliwy. Zaznaczyć też trzeba, że pisemna forma porozumienia stron jest wskazana jedynie dla celów dowodowych. Nie ma też żadnych wątpliwości, że na mocy porozumienia stron może być rozwiązana każda z umów o pracę wymienionych w art. 25 k.p., a zatem także umowa na czas nieokreślony. Tak bowiem trafnie zakwalifikował sąd meriti umowę o pracę łączącą strony w n/n sprawie.

Uzupełniająco do rozważań sądu I instancji wskazać należy, że porozumienie stron, przewidziane w art. 30 § 1 pkt 1 k.p., jest umową, która jest zawarta, z chwilą gdy obie strony bądź to wyrażą równocześnie wolę zakończenia w ten



sposób stosunku pracy, bądź też gdy oferta (propozycja) rozwiązania umowy o pracę, złożona przez jedną ze stron, zostanie przez drugą stronę przyjęta później przez udzielenie odpowiedzi pozytywnej.

W tym wypadku uważa się, zgodnie z art. 61 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), że porozumienie zostało zawarte, z chwilą gdy oświadczenie o zgodzie na rozwiązanie umowy doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła o nim powziąć wiadomość.

Odwołanie zgody jest skuteczne tylko wtedy, gdy doszło do drugiej strony jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej (art. 61 zd. 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Należy także wyjaśnić, że chwila zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę nie jest równoznaczna z rozwiązaniem (ustaniem) stosunku pracy. Rozwiązanie następuje bowiem w dniu określonym w porozumieniu, gdyż to strony powinny w tej czynności prawnej podać termin, w którym stosunek pracy ma ustać z ich wspólnej zgodnej woli (por. uchwała SN z 15 kwietnia 1994 r., I PZP 14/94, OSNAPUS 1994, nr 3, poz. 40). Tym dniem oczywiście może być też data zawarcia przez obie strony porozumienia.

Sąd II instancji, po zapoznaniu się z materiałem dowodowym, uznał, że w przedmiotowej sprawie powódka w dniu 19.02.2020 r. złożyła pozwanej w formie pisemnej ofertę rozwiązania umowy o pracę z dniem 21.02.2020 r. za porozumieniem stron.

Przechodząc do oceny zachowania pozwanej wobec złożonej przez powódkę oferty rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron Sąd II instancji zważył, że należy zastosować art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli).

Z kolei w myśl art. 65 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1); w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).

Przepis ten znajduje zatem zastosowanie zarówno do wykładni oświadczeń woli, jak i stwierdzenia, czy dane zachowanie stanowi oświadczenie woli (por. SN wyroki z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007 nr 4, poz. 59 oraz z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 92/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 131).

Sąd II instancji uznał, że pozwana złożyła pisemne oświadczenia woli o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę z dniem 21.02.2020 r. na warunkach oferowanego jej przez powódkę porozumienia stron.

Jednakże do skutecznego rozwiązania umowy w trybie porozumienia ostatecznie nie doszło w dniu 21.02.2020 r. a to z uwagi na skuteczne cofnięcie oświadczenia woli przez powódkę o zamiarze rozwiązania w tym trybie umowy co nastąpiło na skutek prośby pozwanej w czasie rozmowy w dniu 21.02.2020 r.

Wersji pozwanej, że jednak umowa została rozwiązana za porozumieniem przeczą dowody, z których wynika, że w dniu 21.02.2020 r. pozwana spotkała się m.in. z powódką i w efekcie tej rozmowy, na prośbę pozwanej, powódka zdecydowała się kontynuować zatrudnienie u pozwanej, a w szczególności nagranie przebiegu rozmowy z pozwaną (nagranie na płycie CD odtworzone na rozprawie przed Sądem Okręgowym, które potwierdza wersję powódki oraz jej zeznania, a także zeznania świadków E. K., M.L. i M. K.).

W świetle ustalonych w sprawie faktów ze zmianą w zakresie wyżej omówionym na skutek przeprowadzonej kontroli instancyjnej, Sąd II instancji uznał, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21.02.2020 r.

Co prawda, pozwana wyraziła zgodę na ofertę takiego zakończenia stosunku pracy złożoną jej przez powódkę w dniu 19.02.2020 r. jednakże w okresie do 21.02.2020 r. doszło do skutecznego cofnięcia oświadczenia przez powódkę co do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem, albowiem w dniu 21.01.2020 r. podczas rozmowy pozwanej z pracownikami, w tym powódką, pracodawca poprosił pracownice – w tym także powódkę – o pozostanie w pracy i zostało uzgodnione, że powódka i pozostałe pracownice cofną swoje oświadczenia z ofertą rozwiązania umowy w trybie porozumienia. Z dostępnych dowodów wynika, że powódka rzeczywiście cofnęła swoje oświadczenie a pozwana wyraziła na to cofnięcie swoją zgodę w sposób konkludentny, albowiem od 22 do 26.02.2020 r. powódka pracowała u niej na tych samych zasadach i warunkach jak dotychczas i nie została zawarta między pozwaną i powódką żadna inna umowa obejmująca świadczenie pracy w tym okresie.

W judykaturze Sądu Najwyższego podkreśla się, że czynność prawna jest dokonana przez fakty konkludentne wówczas, gdy wyrażają one niewątpliwą treść oświadczenia woli i jednocześnie nie mogą stanowić podstawy przypisania czynnościom prawnym treści, jaka z nich nie wynika. Oznacza to, że wyrażona w sposób dorozumiany wola osoby dokonującej czynności prawnej musi wynikać z całokształtu okoliczności towarzyszących składaniu oświadczenia woli. W konsekwencji ustalenia dotyczące oświadczeń lub oznaczonych zachowań stron (tzw. kontekst sytuacyjny) oraz stwierdzenia uznające te zachowania za oświadczenia woli o określonej treści stanowią element stanu faktycznego sprawy dającego podstawę do oceny, czy z całokształtu okoliczności towarzyszących składaniu oświadczenia woli w sposób niewątpliwie wynika wola osoby dokonującej czynności prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 200/13, i powołane w nim orzecznictwo).

W tym kontekście sąd II instancji doszedł do wniosku, że żadna z okoliczności nie potwierdza wersji pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, skoro w dniu 21.02.2020 r., w którym umowa o pracę miała w tym trybie ulec rozwiązaniu, strony ustaliły, zresztą na skutek jednoznacznej prośby pozwanej, że powódka będzie nadal pracowała u pozwanej, „nie będzie szukała pracy po S.” i powódka w okresie od 21.02.2020 r. do 26.02.2020 r. wykonywała na prośbę pozwanej pracę na takich samych zasadach i warunkach jak dotychczas oraz nie została zawarta między powódką a pozwaną żadna dodatkowa umowa obejmująca świadczenie pracy w tym okresie.

Zgoda pracodawcy na cofnięcie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jest również oświadczeniem woli, o którym mowa w art. 60 k.c., przy czym w myśl art. 65 § 1 k.c. należy ją tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, gdyż to ten przepis ma zastosowanie zarówno do oceny prawidłowości dokonanej przez sąd wykładni oświadczenia woli, jak i stwierdzenia, czy dane zachowanie strony stanowi oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 92/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 131 i powołane tam orzeczenia). Zgodnie z art. 60 k.c., który do stosunków pracy ma odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 300 k.p., wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona nie tylko w sposób wyraźny, lecz również przez czynności konkludentne. Nie ulega zatem wątpliwości, że pracodawca zgodę na cofnięcie złożonego mu uprzednio przez pracownika oświadczenia może wyrazić również przez odpowiednie ze swej strony zachowanie, świadczące o tym, że godzi się na cofnięcie wypowiedzenia. Przede wszystkim należy mieć tu na uwadze, że taka zgoda może nastąpić tylko po złożeniu oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto oświadczenia woli stron stosunku pracy muszą być oceniane w aspekcie przepisów Kodeksu pracy, a przepisy Kodeksu cywilnego stosowane w takim zakresie, w jakim nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy (por. wyrok SN z 12.01.2022 r., I PSKP 39/21, OSNP 2022, nr 9, poz. 87).

Wymaga również podkreślenia, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, w myśl którego ustalenie treści oświadczenia woli należy do ustaleń faktycznych i wchodzi w zakres podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sądu, a zatem nie wystarczy zarzut naruszenia art. 65 § 1 k.c. oraz art. 60 k.c. i art. 65<sup>1</sup>k.c., oraz twierdzenie, że wola stron umowy była inna niż ustalono, gdy nie zostały podważone ustalenia, na podstawie których stwierdzono taką wolę stron (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2006 r., LEX nr 424367; z dnia 26 stycznia 2011 r., I UK 281/10, LEX nr 786372; z dnia 23 stycznia 2012 r., II UK 93/11, LEX nr 1163333; z dnia 4 kwietnia 2014 r., II CSK 405/13, LEX nr 1480316).

Mając na uwadze powyższe Sąd II instancji po samodzielnym przeanalizowaniu całego materiału dowodowego przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia nie nastąpiło z dniem 21.02.2020 r. wobec skutecznego cofnięcia oświadczenia woli powódki za dorozumianą zgodą pozwanej. Tym samym Sąd Odwoławczy doszedł do przekonania, że ostateczna konkluzja sądu meriti, że w dniu 26.02.2020 r. nadal strony łączyła dotychczasowa umowa o pracę była prawidłowa.

W tym kontekście o tyle jedynie rację ma pozwana, podnosząc w postępowaniu apelacyjnym, że nie dotyczy jej art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, że nie zawarła z powódką żadnej umowy zlecenia dodatkowo obok nadal łączącej strony umowy o pracę w okresie od 21.02.2020 r. do 26.02.2020 r. Samo zgłoszenie w dniu 24.02.2020 r. do ZUS powódki przez pozwaną od 22.02.2020 r. z tytułu umowy zlecenia nie mogło odnieść żadnego skutku prawnego, skoro strony nie zawarły takiej umowy, a świadczenie pracy przez powódkę odbywało się nadal na podstawie umowy o pracę na dotychczasowych warunkach.

Powódka dopiero w dniu 26.02.2020 r. w czasie rozmowy z E. K. (1) na temat dalszej pracy u pozwanej od 2.03.2020 r. na stanowisku pomocy zastępcy kierownika, dowiedziała się, że pozwana „podtrzymuje” jej wypowiedzenie i że stosunek pracy ustał z dniem 21.02.2020 r.

W tym zaś kontekście, uzupełniając do wyводу sądu meriti, należy wskazać, że trzeba było w niniejszej sprawie zastosować odpowiednio - na podstawie art. 300 k.p. - przepisy art. 66 i następne k.c. wobec oceny zachowania pozwanej w stosunku do złożonej jej przez powódkę oferty.

Z art. 66 § 1 k.c. wynika, że oświadczenie drugiej stronie woli zawarcia umowy stanowi ofertę, jeżeli określa istotne postanowienia tej umowy.

Natomiast w § 2 art. 66 k.c. postanowiono, że 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 odpowiedź wysłaną bez nieuzasadnionego opóźnienia.

Należy zaznaczyć, że stosowanie art. 66 § 2 k.c. w odniesieniu do umów zawieranych przez strony stosunku pracy wprost jest oczywiste i wynika z samej treści art. 300 k.p., który dopuszcza stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego, jednak jedynie „odpowiednio” i w zakresie, w jakim nie naruszają one zasad prawa pracy (zob. postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 września 2020 r., III PK 193/19, Legalis nr 2496546).

Problem ten był już przedmiotem wypowiedzi ze strony Sądu Najwyższego, który w kilku orzeczeniach wprost dopuścił stosowanie w zakresie umów zawieranych pomiędzy pracownikami a pracodawcami art. 66 § 2 k.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 27 lutego 2013 r., I PK 189/12, wyrok Sądu Najwyższego z 9 września 2004 r., I PK 428/03, postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2002 r., I PKN 433/01).

Przypomnieć należy, że porozumienie stron stosunku pracy jest z punktu widzenia prawa cywilnego umową. Umowa może być zawarta w różny sposób, jednak w każdym przypadku, jako czynność prawna co najmniej dwustronna, wymaga złożenia zgodnych oświadczeń woli obu stron tej czynności prawnej (por. co do nawiązania stosunku pracy art. 11 KP, co do umów prawa cywilnego - ogólne przepisy Kodeksu cywilnego o zawieraniu umów). Umowa może być zawarta także w drodze negocjacji (art. 72 KC) albo w drodze złożenia i przyjęcia oferty (art. 66 i nast. KC).

Pozwana mogła albo wyrazić zgodę na proponowane przez powódkę warunki porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 21.02.2020 r., co prowadziłoby do zawarcia umowy w wyniku przyjęcia oferty na tych warunkach (art. 70 § 1 KC), albo zaproponować własne warunki, co stanowiłoby jednak nową ofertę (art. 68 KC), którą z kolei powódka mogłaby przyjąć albo odrzucić.

Podkreślić należy, że podstawową zasadą prawa umów jest to, że do zawarcia umowy dochodzi wówczas, gdy strony uzgodnią wszystkie warunki, gdy dojdą do porozumienia co do wszystkich postanowień umowy.

Ocena Sądu II instancji o skutecznym cofnięciu oferty przez powódkę za zgodą pozwanej, daje podstawę do stwierdzenia, w świetle regulacji z art. 66 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w kontekście przepisów o ofercie, że w żaden sposób nie można przyjąć, iż powódka swoją ofertą złożoną pozwanej w dniu 19.02.2020 r. o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie porozumienia stron z dniem 21.02.2020 r., po tym jak pozwana wyraziła w dniu 21.02.2020 r. zgodę na cofnięcie oświadczenia przez powódkę - nadal pozostawała związana tą ofertą po dniu 21.02.2020 r., tj. również w dniu 26.02.2020 r. kiedy to pozwana złożyła jej swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na warunkach proponowanych przez powódkę w jej ofercie z 19.02.2020 r.

Nie można pomijać, że w realiach badanej sprawy z dostępnego dowodu w postaci nagrania rozmowy z dnia 21.02.2020 r. pozwanej m.in. z powódką, wynika, że to na prośbę pozwanej powódka pozostała w pracy u pozwanej oraz, że powódka skutecznie odwołała swoje oświadczenie o złożeniu pracodawcy oferty rozwiązania umowy o pracę w trybie. Jeśli oświadczenie pozwanej z 26.02.2020 r. traktować jako propozycję pracodawcy rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia, to nie było możliwe uznanie, że w ten sposób niejako dochodzi do reaktywowania oferty powódki ani umowy porozumienia, którymi pracownica przestała być związana z dniem 21.02.2020 r. w wyniku skutecznego cofnięcia oświadczenia woli przez powódkę o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia, a także, że najwcześniej datą do oceny oświadczenia woli pozwanej z 26.02.2020 r. jako oświadczenia o jej gotowości do rozwiązania z powódką umowy za porozumieniem była data złożenia tego oświadczenia przez pracodawcę. Powódka nie wyraziła zgody na takie rozwiązanie.

Nie można przy tym tracić z pola widzenia, że w dniu 26.02.2020 r. pracodawca zamierzał wypowiedzieć umowę o pracę powódce, jednakże po tym jak zostało sprecyzowane roszczenie o odprawę pieniężną, pracodawca uznał, że najkorzystniejszą z jego punktu widzenia wersją będzie przyjęcie, że stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 21.02.2020 r., a okres od 22.02.2020 r. do 26.02.2020 r. będzie potraktowany jako okres trwania umowy zlecenia.

Rekapitulując - po dniu 21.02.2020 r. powódka nie była już związana swoją ofertą, ani umowa porozumienia, albowiem powódka w rozmowie z pozwaną w dniu 21.02.2020 r. złożyła skuteczne oświadczenie o kontynuowaniu zatrudnienia u pozwanej za zgodą pracodawcy, wobec czego ostatecznie nie doszło do rozwiązania umowy w trybie porozumienia stron a wiążąca nadal umowa o pracę była nadal realizowana przez strony na tych samych warunkach po dniu 21.02.2020 r. aż do dnia 26.02.2020 r.

Wobec postawy pozwanej, jako pracodawcy i jej argumentacji, że jest wolnym człowiekiem i może zmienić zdanie, należy podkreślić, że pracownik (podobnie jak pracodawca) ma prawo do swobodnego decydowania – również w ramach trybu za porozumieniem stron – o wyrażeniu zgody albo o braku zgody na proponowaną ofertę trybu rozwiązania umowy o pracę. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę ma nastąpić poprzez porozumienie stron to konieczne jest ustalenie czy doszło do jednoznacznego wyrażenia woli przez pracownika, aby można było uznać je za skuteczne. Pracodawca nie może wywierać na pracowniku żadnej presji w celu przyjęcia oferty zakończenia stosunku pracy za porozumieniem stron.

Powyższe stwierdzenie implikuje konieczność kontroli poprawności dokonanej przez sąd meriti oceny prawnej oświadczenia pozwanej złożonego powódce w dniu 26.02.2020 r. wobec podniesionych w apelacji pozwanej zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 k.p. oraz art. 56 § 1 i 2 k.p. oraz art. 58 k.p.

Zdaniem Sądu II instancji wobec prawidłowego przyjęcia przez sąd a quo, że strony nie rozwiązały za porozumieniem stron umowy o pracę z dniem 21.02.2020 r., w/w zarzuty nie zasługują na aprobatę. Sąd Odwoławczy w tym zakresie w całości akceptuje rozważania prawne sądu meriti, że oświadczenie pracodawcy z 26.02.2020 r. nakazujące powódce opuszczenie miejsca pracy zarówno pozwana traktowała jako zwolnienie powódki z pracy, jak i powódka tak też traktowała nakaz opuszczenia zakładu pracy w dniu 26 lutego 2020 r. Słusznie Sąd Rejonowy dostrzegł, że wynika

to chociażby z takich okoliczności, jak to, że pracodawca nie podejmował po dniu 26 lutego 2020 r., kiedy to nakazał powódce opuścić zakład pracy, żadnych działań wzywających pracownicę do stawienia się w pracy, ani też np. działań w trybie art. 52 k.p. w związku z niestawianiem się powódki w pracy po okresie niezdolności do pracy, a i powódka nie wracała do pracy u pozwanej odzyskawszy do niej zdolność traktując przedmiotowy nakaz jako jej zwolnienie.

Należy zgodzić się z tą częścią rozważań Sądu I instancji, że oświadczenie pracodawcy z dnia 26 lutego 2020 r. nie może być traktowane jako wypowiedzenie umowy o pracę, skoro skutek rozwiązania umowy o pracę był natychmiastowy, pracodawca nie określił okresu wypowiedzenia, ani też nie działał w sposób, który mógłby sugerować istnienie okresu wypowiedzenia lub też zwolnienie powódki jako pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Ocena jurydyczna sądu a quo nie nasuwa żadnych zastrzeżeń Sądu Odwoławczego co do jej poprawności i Sąd II instancji traktuje ją jako własne stanowisko w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, że rozważania prawne sądu meriti na temat rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. są bezbłędne, pełne i w sposób wyczerpujący odnoszą się do wszelkich zagadnień związanych z okolicznościami badanej sprawy, a przy tym zostały wsparte właściwie powołanym orzecnictwem SN i nie wymagają jakiegokolwiek uzupełnienia ze strony Sądu II instancji. Wobec powyższego Sąd Odwoławczy odstępuje od ich powielania i traktując je jako własne stanowisko w sprawie czyni je integralną częścią niniejszego uzasadnienia.

Powyższe rozważania doprowadziły Sąd Rejonowy do prawidłowej konstatacji, że w dniu 26.02.2020 r. pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie zachowując przy tym żadnych wymagań określonych przepisami Kodeksu pracy, ani merytorycznych, ani też zwłaszcza co do formy.

Sąd II instancji w całości zgadza się z oceną prawną sądu meriti i podobnie jak on przyjmuje, że w tym stanie rzeczy podstawę prawną roszczenia stanowił art. 56 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Powódka wystąpiła z roszczeniem o odszkodowanie. Dla oceny zasadności roszczenia powódki konieczne było ustalenie, czy oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z obowiązującymi przepisami. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że w przedmiotowej sprawie pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie zachowując jakichkolwiek wymogów formalnych i merytorycznych w tym zakresie. W efekcie należy zgodzić się sądu meriti, że zasadnym było zasądzenie na rzecz powódki jako pracownika odszkodowania stosownie do treści art. 56 k.p.

Wobec prawidłowego ustalenia przez sąd a quo, że strony były związane umową na czas nieokreślony, które to ustalenie potwierdzone zostało w wyniku uzupełniającego postępowania dowodowego przed sądem odwoławczym, to sąd I instancji prawidłowo także zastosował art. 56 §1 k.p. i art. 58 k.p. Rozstrzygnięcie sądu meriti w świetle ustalonych okoliczności faktycznych i ich właściwej subsumpcji prawnej pod prawidłowo zastosowane przepisy prawa materialnego w omawianym zakresie jest prawidłowe, co czyni apelację pozwanej w całości bezzasadną także w zakresie w jakim zarzucała naruszenie prawa materialnego.

Niezasadny jest również zarzut pozwanej naruszenia przez sąd meriti art. 102 k.p.c. Na wstępie należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art. 98 § 3 k.p.c.). W razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone (art. 100 zd. 1 k.p.c.).

Przypomnieć należy, że zgodnie z przepisem art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten

ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Zasada ta jest rozwiązaniem szczególnym, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, według doktryny, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy natomiast uznać pogląd, zgodnie z którym sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia – na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego.

W tym miejscu należy także przypomnieć, że Sąd Najwyższy w postanowieniu z 26 stycznia 2012 r. (III CZ 10/12, OSNC 2012/7-8/98) wskazał, a następnie potwierdził w postanowieniu z 23 maja 2012 r. (III CZ 25/12, LEX nr 1214589), że ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez Sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa. Powyższa teza znalazła także potwierdzenie w późniejszych judykatach Sądu Najwyższego, m.in. postanowieniu z 20 kwietnia 2012 r. (III CZ 17/12, LEX nr 1164739) oraz postanowieniu z 27 kwietnia 2012 r., (V CZ 2/12, LEX nr 1214621).

Przytoczone stanowisko Sądu Najwyższego niewątpliwie ogranicza zakres rozpoznania zażalenia na postanowienie o kosztach procesu przez Sąd II instancji, czego efektem jest „uszczipienie” możliwość modyfikowania przez Sąd odwoławczy rozstrzygnięcia o kosztach, które zostało oparte na dyspozycji art. 102 k.p.c., jedynie do tych przypadków, gdy nieobciążenie strony przegrywającej kosztami procesu byłoby rażąco niesprawiedliwe. W konsekwencji Sąd meriti uzyskuje dużą autonomię w kształtowaniu badanego rozstrzygnięcia. Tym samym dysponentem odmiennego uregulowania obowiązku poniesienia kosztów procesów, nawet jeżeli dany stan faktyczny, w ocenie Sądu II instancji dawałby podstawy do zastosowania reguły ogólnej, tj. art. 98 k.p.c., pozostaje Sąd I instancji dotąd, dopóki takie ukształtowanie rozstrzygnięcia o kosztach procesu nie jest rażąco niesprawiedliwe.

Sąd Okręgowy, w okolicznościach badanej sprawy nie doszukał się rażącej niesprawiedliwości kwestionowanego postanowienia, tym bardziej, że jak wynika z uzasadnienia Sądu Rejonowego, zastosowanie przez tenże Sąd art. 102 k.p.c. ma swoje podstawy faktyczne. Należy zgodzić się z oceną Sądu I instancji, że ocenny charakter sprawy, stopień jej zawilosci i niejasność stanu faktycznego oraz oceny prawnej ostatecznie zrekonstruowanych w sprawie faktów, w zestawieniu z rażącą dysproporcją sytuacji ekonomicznej stron, uzasadniał w takim stanie rzeczy skorzystanie w imię poczucia sprawiedliwości z dobrodziejstwa art. 102 k.p.c. wobec powódki.

Jednocześnie uznając bezzasadność zarzutu pozwanej dotyczącego naruszenia art. 102 k.p.c. Sąd II instancji miał na uwadze to, że dopiero wytoczenie powództwa pozwoliło powódce uzyskać tytuł egzekucyjny przeciwko pracodawcy w zakresie w jakim jej powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę okazało się zasadne.

Mając na względzie wskazany powyżej zakres kognicji badania przedmiotowego zarzutu naruszenia art. 102 k.p.c., a także przytoczone okoliczności faktyczne sprawy, Sąd II instancji doszedł do przekonania, że w realiach niniejszej sprawy nie można zakwalifikować zaskarżonego rozstrzygnięcia jako rażąco niesprawiedliwego. Stąd też apelacja pozwanej nie mogła odnieść zamierzonego skutku i w tym zakresie.

Z powyższych względów apelację pozwanej należy ocenić jako w całości chybioną, wobec czego podlega oddaleniu na mocy art. 385 k.p.c.

Po zbadaniu przez Sąd Okręgowy apelacji powódki należy stwierdzić, że także nie została oparta na uzasadnionych zarzutach.

W szczególności zarzuty naruszenia prawa procesowego z punktu 1 lit. a), b), c), e) i f) apelacji powódki oraz korespondujący z nim zarzut naruszenia prawa materialnego z pkt 2 lit a) i c) tej apelacji, są chybione w zakresie w jakim powódka twierdziła, że jej wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, na podstawie którego sąd meriti zasądził odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną z winy pracownika, zostało ustalone w nieprawidłowej kwocie.

Na wstępie tytułem przypomnienia wskazać należy, że Sąd II instancji w całości podzielił ocenę jurydyczną sądu meriti, że oświadczenie pracodawcy z dnia 26 lutego 2020 r. nie może być traktowane jako wypowiedzenie umowy o pracę, ponieważ skutek rozwiązania umowy o pracę był natychmiastowy, pracodawca nie określił okresu wypowiedzenia, ani też nie działał w sposób, który mógłby sugerować istnienie okresu wypowiedzenia lub też zwolnienie powódki jako pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Przedmiotowa ocena sądu a quo według Sądu Odwoławczego jest poprawna i Sąd II instancji traktuje ją jako własne stanowisko w sprawie, uznając apelację powódki w części dotyczącej zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego z pkt 2 lit. a) dotyczącym naruszenia art. 52 k.p. w zw. z art. 56 § 1 oraz art. 58 k.p. oraz lit. b) art. 32 § 1 i § 2 oraz art. 45 § 1 k. p. w związku z art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz art. 362 k. p. jako w całości bezzasadną.

Odnośnie żądania zasądzenia odprawy pieniężnej Sąd Okręgowy zważył, że stosownie do art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nabycie prawa do odprawy pieniężnej jest uzależnione od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Są to zarówno przyczyny leżące po stronie pracodawcy, jak i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako nie dotyczącą pracownika. Inaczej rzecz ujmując, prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i nie dotyczących żadnej ze stron (zob. postanowienie SN z 14.09.2022 r., III PSK 254/21, LEX nr 3487786, por. też m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 219; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199; z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601; z dnia 9 stycznia 2020 r., I PK 199/18, LEX nr 3220963). W orzecznictwie, w odniesieniu do tzw. zwolnień indywidualnych, jeszcze na tle przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 z późn. zm.) ukształtował się pogląd, który pozostaje aktualny również w obecnym stanie prawnym, że przyczyny przewidziane w art. 1 ust. 1 ustawy są "wyłączne" w tym znaczeniu, że bez ich zaistnienia nie podjęto by decyzji o zwolnieniu konkretnego pracownika z innych, występujących w stanie faktycznym przyczyn, zaś w przypadku zwolnień indywidualnych różnica jest wyłącznie ilościowa a nie jakościowa. Taki pogląd wyrażony został w wyroku z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 (OSNCP 1992 Nr 11, poz. 204) i z dnia 25 stycznia 2005 r. (I PK 139/2004). Jeżeli zatem okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z konkretnym pracownikiem stosunku pracy, wówczas uzasadniony jest pogląd, że taka "współprzyczyna" nie wyłącza stosowania przepisów ustawy. Przepisy ustawy nie wyłączają bowiem możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn leżących po jego stronie nawet w sytuacji objęcia go początkowo zamiarem zwolnienia z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy. Celem ustawy jest bowiem stworzenie osłony ekonomicznej pracownikom zwalnianym z przyczyn dotyczących zakładów pracy, a nie z innych przyczyn. Zacytowanych wyżej przepisów wynika, że odprawa przysługuje pracownikowi nie w każdym wypadku, gdy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, ale jedynie wtedy, gdy następuje to z przyczyn nie dotyczących pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2017 r. I PK 242/16). Jednocześnie jeżeli rozwiązanie stosunku pracy było sprzeczne z prawem, a zwolniony pracownik spełnia

przesłanki do uzyskania tej odprawy, to zachodzi kumulacja roszczenia o odprawę z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Jest to pogląd powszechnie przyjęty (por. między innymi uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r., III PZP 22/90, OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 64 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 499/99, OSNAPiUS 2001 Nr 12, poz. 407, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2015 r. II PK 211/14).

Rozpoczynając rozważania w zakresie żądanej w sprawie odprawy pieniężnej wypada podkreślić, że poszczególne żądania pozwu mają odmienną podstawę prawną. Roszczenia powódki w zakresie odprawy pieniężnej oparte są bowiem na unormowaniu art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), a warunkiem zasądzenia świadczenia jest stwierdzenie, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych w rozumieniu art. 1 bądź art. 10 tego aktu. Natomiast materialnoprawną podstawę pretensji powódki do odszkodowania stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Mając na uwadze powyższe oraz realia badanej sprawy, wskazać należy, że sąd meriti w świetle ustalonych faktów prawidłowo stwierdził, że powódka na skutek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia została w zasadzie zwolniona z pracy bez powodu. Sąd II instancji w całości także aprobejuje stanowisko sądu a quo, że pozwana wykazała, że stanowisko pracy powódki nie uległo likwidacji, albowiem wynika to z powołanych przez ten sąd prawidłowo dowodów. Natomiast powódka nie wykazała, by istniały jakiegokolwiek inne okoliczności powodujące, że została zwolniona z pracy z przyczyn od siebie niezależnych. Powyższe skutkowało prawidłowym stwierdzeniem Sądu Rejonowego, że nie zostały wykazane w sprawie przez powódkę przesłanki ustawowe do wypłaty dochodzonej pozwem odprawy. Pogląd sądu a quo Sąd II instancji w całości akceptuje, traktując go jako własne stanowisko w sprawie.

Sąd Rejonowy prawidłowo także zastosował 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.

Oceniając prawidłowość rozstrzygnięcia sądu meriti co do roszczenia powódki o wypłatę wynagrodzenia za okres od 1 marca 2020 r. do 31 maja 2020 r. Sąd II instancji stwierdził, że sąd a quo przede wszystkim trafnie wskazał, że powódka nie wystąpiła o przywrócenie do pracy, lecz o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pozwaną przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak już wyżej stwierdzono w n/n sprawie nie ma podstaw do uznania, że oświadczenie pozwanej z dnia 26.02.2020 r. było oświadczeniem o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, lecz należy przyjąć - z omówionych już wyżej przyczyn - że było to oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro więc powódka nie wносиła o przywrócenie do pracy, ale o odszkodowanie, no to należy uznać, iż sąd meriti prawidłowo stwierdził, że roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za okres od 1 marca 2020 r. do 31 maja 2020 r. jest bezzasadne.

Zdaniem Sądu II instancji rozstrzygnięcie w przedmiocie kwoty zasądzzonego odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwaną przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest także bezbłędne.

Zgodnie bowiem z art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (w tym odszkodowania przysługującego na podstawie art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p.) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop (§2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop -Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.). Przypomnieć należy, że przepis art. 58 k.p. przyznaje pracownikowi prawo do zryczałtowanego odszkodowania, którego wysokość jest niezależna od rozmiaru faktycznie wyrządzonej szkody. Ponieważ sprawa odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia jest uregulowana w Kodeksie pracy, to pracownik nie może dochodzić dodatkowego odszkodowania



na podstawie przepisów prawa cywilnego. Jednocześnie, ponieważ sposób ustalenia wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy został również określony w przepisach prawa pracy (w wydanym w oparciu o delegację ustawową z art. 297 k.p. rozporządzeniu), nie ma możliwości ustalania wysokości tego wynagrodzenia w sposób odmienny niż wynikający z przepisów prawa pracy. Odszkodowanie oblicza się na podstawie wynagrodzenia brutto ustalonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

W taki też sposób postąpił sąd meriti. W tym zakresie Sąd II instancji zważył, że stosownie do §13 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 927) ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o ustalaniu wynagrodzenia i innych należności według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop, rozumie się przez to zasady wynikające z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. poz. 14, z 2002 r. poz. 1810, z 2003 r. poz. 2290, z 2006 r. poz. 1591 oraz z 2009 r. poz. 1353).

Wysokość ekwiwalentu pieniężnego za urlop uregulowana jest w § 14 i 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

Zgodnie z § 14 ww. rozporządzenia, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, z późn. zm. określonymi w § 15-19.

W § 15 ww. rozporządzenia postanowiono zaś, że składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Zawarty w cytowanym § 15 zwrot "w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu" oznacza wynagrodzenie w stałej stawce miesięcznej, wynikające z umowy o pracę, jakie pracownikowi przysługuje w tym miesiącu, nawet jeżeli faktycznie wynagrodzenia tego nie otrzymał.

Zgodnie z §17 ust. 1 ww. rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

Natomiast zgodnie z §16 ust. 1 ww. rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. W ust. 2 tego paragrafu postanowiono, że jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Zgodnie zaś ust. 3 tego przepisu, przepis § 11 stosuje się odpowiednio.

W niniejszej sprawie podnoszona w apelacji powódki kwestia wysokości jej wynagrodzenia za luty 2020 r. nie miała znaczenia dla wyliczenia jej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop, gdyż oblicza się je do miesiąca poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę – a skoro miało to miejsce w lutym 2020 r. to miesiąc ten nie

mógł zostać uwzględniony. Stąd też powoływanie się w apelacji powódki na dokument w postaci zaświadczenia z dnia 5.05.2020 r. nie miało znaczenia.

Poza tym twierdzenia powódki, że otrzymywała wyższe wynagrodzenie u strony pozwanej niż przyjęte przez sąd meriti są jedynie polemiką z bezbłędnymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Sąd II instancji w całości akceptuje stanowisko sądu a quo, że powódka poprzestała jedynie na gołosłownych twierdzeniach i nie przedstawiła żadnych obiektywnie wiarygodnych dowodów, że faktycznie zarabiała więcej niż wynika to z jej umowy o pracę. Na powódce spoczywał ciężar dowodu zgodnie z art. 3 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przy czym powódka przez cały proces była reprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego, a zatem powinna wykazać należytą inicjatywę dowodową by wykazać prawdziwość swoich twierdzeń. W tym stanie rzeczy Sąd II instancji podzielił ocenę sądu meriti, że z braku dowodów na wyższą wysokość wynagrodzenia za pracę niż wynikająca z umowy o pracę twierdzenia powódki są niewiarygodne.

Powyższe rozważania skutkują także uznaniem bezzasadności zarzutu apelacyjnego powódki dotyczącego również naruszenia prawa materialnego z pkt 2 lit. c) tj. art. 78 §1 kodeksu pracy poprzez nieprawidłową jego wykładnię i ustalenie przez Sąd meriti, że należy przyjąć za uprawnione twierdzenie pozwanej, że miesięczne wynagrodzenie pracownika ze stażem pracy u danego pracodawcy wynoszącym niespełna 6 lat, co do którego nie było żadnych zastrzeżeń i który był efektywny w realizacji obowiązków pracowniczych, na tyle, że pozwana prosiła powódkę o pozostanie w stosunku pracy, wynosić miało kwotę minimalnego wynagrodzenia przewidzianego przepisami rozporządzenia. Jak już bowiem wyżej wyjaśniono, wszystkie dowody w zakresie prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia powódki zostały poprawnie i wszechstronnie ocenione przez sąd meriti, który w efekcie bezbłędnie ustalił wysokość wynagrodzenia powódki opierając się na umowie o pracę.

Tym samym Sąd II instancji uznał, że apelacja powódki również nie została oparta na uzasadnionych podstawach, wobec czego podlega oddaleniu w pozostałej części.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy oddalił obie apelacje na mocy art. 385 k.p.c., a na podstawie art. 100 k.p.c. uwzględniając wynik postępowania apelacyjnego, w którym każda ze stron przegrała sprawę w postępowaniu odwoławczym, zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu za drugą instancję.