

Sygn. akt XXI Pa 373/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Monika Sawa (spr.) SO Bogumił Patulski
Protokolant:	Anna Kuczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 września 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa N. B.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w J.

z udziałem interwenientów ubocznych Z. I. w W. oraz (...) Spółki Akcyjnej w W.

o ustalenie i odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 8 stycznia 2016 roku sygn. akt VII P 459/14

uchyla zaskarżony wyrok w całości i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla m.st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Bogumił Patulski Grzegorz Kochan Monika Sawa

sygn. akt. XXI Pa 373/16

UZASADNIENIE

Powód N. B. w pozwie skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w J. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia, z odsetkami ustawowymi, za niezgodne z prawem rozwiązanie jego umowy o pracę i o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Powód wskazywał, że roszczenie to jest związane ze świadectwem pracy jakie otrzymał od spółki z którego wynika, że spółka rozwiązała z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia, a świadectwo pracy otrzymał w dniu 12 marca 2014 r. listem poleconym. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że nie otrzymał jakiegokolwiek innego oświadczenia spółki o rozwiązaniu jego stosunku pracy. Powód w

pozwie wnosił nadto o zasądzenie kwoty 2456,51 zł, z odsetkami ustawowymi, tytułem zwrotu kosztów, które poniósł przy realizacji obowiązków służbowych (wyjazdy służbowe) ze środków prywatnych. W piśmie procesowym z dnia 3 listopada 2015r., powód sprecyzował roszczenia w ten sposób, że oprócz dochodzonego w pozwie odszkodowania, wnosił też o ewentualne ustalenie, że jego stosunek pracy z powyższą spółką nie uległ rozwiązaniu. Powód w piśmie procesowym z 24 kwietnia 2014 r. sprecyzował, że tytułem odszkodowania dochodzi kwoty 66.960 zł.

Pozwana (...) sp. z o.o. wносиła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Interwenci uboczni P. S.A. w W. i Z. w W. wnosili o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 8 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie 1 wyroku ustalił, że stosunek pracy między N. a (...) sp. z o.o. w J. trwa nadal i nie uległ rozwiązaniu, w punkcie 2 oddalił powództwo o odszkodowanie jako przedwczesne, w punkcie 3 zniósł między stronami koszty procesu.

Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że powód został zatrudniony przez pozwaną spółkę na podstawie umowy o pracę od 12 sierpnia 2002r. na stanowisku Dyrektora ds. Sprzedaży i Marketingu i ostatnio otrzymywał miesięczne wynagrodzenie brutto, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, w kwocie 22.320 zł.

Pozwana spółka w dniu 11 lutego 2014r. wysłała drogą pocztową, na prawidłowy adres powoda, pismo z dnia 3 lutego 2014r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem doręczenia tego pisma, z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące (art. 53§1 pkt. 1, lit. B k.p.). Powyższej przesyłki nie doręczyła powodowi P. S.A., gdyż pracownik P. dokonał awizacji tego pisma i próby jego doręczenia pod innym adresem niż adres powoda i po tej błędnej co do adresu próbie doręczenia pisma do powoda o rozwiązaniu umowy o pracę i jego awizacji, Poczta następnie zwróciła to pismo do pozwanej spółki i zostało ono w nienaruszonym stanie złożone do akt osobowych powoda.

Natomiast spółka skutecznie przesłała powodowi (w zakresie doręczenia) świadectwo pracy z 3 marca 2014r. z informacją, że 3 marca 2014r. doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 30§1 pkt 3 k.p.). Powód odesłał to świadectwo pracy w dniu 12 marca 2014r.

Strona pozwana nie próbowała kolejny raz doręczyć powodowi powyższego pisma o rozwiązaniu jego stosunku pracy i jego przyczynach i taki stan rzeczy trwał do chwili wyrokowania w tej sprawie.

Na skutek skargi powoda P. S.A., w piśmie skierowanym do powoda z dnia 27 marca 2014r. uznała reklamację powoda i potwierdziła niewłaściwe wykonanie usługi i że awiza odnośnie przesyłki zawierającej pismo do powoda o rozwiązaniu umowy o pracę były pozostawione w skrzynce oddawczej nie pod adresem powoda, tylko pod adresem ul. (...). Powód jedynie w toku przedmiotowej sprawy dowiedział się o istnieniu pisma o rozwiązaniu jego umowy o pracę z uzasadnieniem i o jego treści mógł się dowiedzieć ze swoich akt osobowych. Stosunek pracy jaki łączył strony nie został skutecznie rozwiązany i trwa nadal.

Sąd wskazał, że ustaleń dokonał na podstawie akt rentowych, akt osobowych powoda, załączników do pozwu, załączników do pisma procesowego powoda z 24 kwietnia 2014r., załączników do odpowiedzi na pozew, załączników do pisma procesowego pełnomocnika powoda z 27 stycznia 2015r. i z dnia 29 stycznia 2015r. oraz przesłuchania powoda w charakterze strony na terminie rozprawy w dniu 3 listopada 2015r. Jednocześnie wskazał, że postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 3 listopada 2015r. oddalił wszelkie pozostałe wnioski dowodowe, uznając zbędność ich przeprowadzenia.

Sąd I instancji uznał, że strona pozwana nie doręczyła skutecznie powodowi pisma o rozwiązaniu umowy o pracę z uzasadnieniem, z powodu błędnej realizacji usługi przez P. S.A., gdyż przesyłka polecona z tym pismem była doręczona

przez Poczta pod inny adres niż powoda, co wynika z całego materiału dowodowego sprawy i uznania reklamacji powoda. Sąd Rejonowy podkreślił, że po zwróceniu pisma przez Poczta stronie pozwanej, w spółce zarządzono jego złożenie do akt osobowych powoda bez otwierania tej przesyłki i do chwili wyrokowania w tej sprawie pozwana, nie próbowała więcej doręczyć powodowi tego pisma.

Sąd Rejonowy ocenił, że strona pozwana doręczyła jedynie skutecznie powodowi świadectwo pracy zawierające informację o dacie w której miałyby dojść do rozwiązania stosunku pracy i w wyniku czego ten stosunek pracy miałby ustać. Przywołując treść przepisu art. 61 § 1 k.c. stosowanego w przedmiotowej sprawie na podstawie art. 300 k.p. wskazał, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią. Zdaniem Sądu Rejonowego oświadczenie woli strony pozwanej z 3 lutego 2014r. o rozwiązaniu umowy z powodem, nie zostało skutecznie doręczone powodowi wobec złego wykonania usługi przez P. i powód nie mógł zapoznać się z jego treścią wobec zwrotu tego pisma przez Poczta do spółki. Natomiast spółka po zwrocie tego pisma, do chwili orzekania w tej sprawie, nie przejawiała jakiegokolwiek woli skutecznego doręczenia powodowi tego pisma. Okoliczności, że powód, w ramach znajomości materiału dowodowego w tej sprawie i dostępu do niego, w tym w postaci akt osobowych powoda, gdzie była kopia tego pisma należąca do pozwanej spółki, mógł się zapoznać z treścią kopii tego pisma lub dowiedzieć się o jego treści z pism procesowych nie zastępuje obowiązku spoczywającego na spółce skutecznego doręczenia powodowi tego oświadczenia woli. Sąd podkreślił, że pozwana spółka po zwrocie przesyłki przez Poczta, nie przejawiała już woli do dokonania skutecznego doręczenia tego pisma powodowi i brak też dowodu aby w sposób ustny oświadczone skutecznie powodowi (z ewentualnym uchybieniem przepisom Kodeksu pracy w tym zakresie) o rozwiązaniu umowy o pracę i aby powód chciał rozwiązać ten stosunek pracy. Doręczenie powodowi jedynie świadectwa pracy, z informacją o dacie i sposobie zakończenia stosunku pracy, nie jest w świetle art. 30 § 3 k.p. i art. 97 § 2 k.p. skutecznym oświadczeniem woli o rozwiązaniu tego stosunku pracy tylko stosowną informacją.

Sąd Rejonowy kierując się powyższymi argumentami uznał, że stosunek pracy stron trwa nadal i nie uległ rozwiązaniu (pkt. 1 wyroku) i oddalił powództwo o odszkodowanie z powodu rozwiązania stosunku pracy z uwagi na fakt, że jest przedwczesne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana spółka, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o: zmianę wyroku poprzez orzeczenie o oddaleniu powództwa w całości jako bezzasadnego i zasądzeniu na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach lub uchylenie wyroku w całości i skierowanie do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji.

Wyrokowi zarzucono:

- rażące naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 233 k.p.c. tj. dokonanie niewłaściwej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, czego skutkiem było uznanie, że powód nie zapoznał się z oświadczeniem woli pozwanego w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 pkt. 3 k.p.;

- naruszenie przepisów prawa materialnego:

I) poprzez niewłaściwą interpretację art. 61 w zw. z art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p., czego skutkiem było uznanie, że umowa o pracę zawarta z powodem nie została rozwiązana a powództwo o odszkodowanie było przedwczesne, ponieważ oświadczenie woli pozwanej w sprawie rozwiązania umowy o pracę nie zostało doręczone powodowi i w konsekwencji powód nie mógł skutecznie zapoznać się z jego treścią;

II) poprzez naruszenie art. 8 k.p., czego skutkiem jest uznanie przez Sąd Rejonowy, że błędne działania pracownika P. S.A. wywołują negatywne

skutki dla pozwanej, mimo braku zawinienia i dochowania wszelkich przewidzianych prawem procedur.

W uzasadnieniu apelacji odwołując się do art. 60 k.c., 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. pozwana wskazała, że ustawodawca dopuścił możliwość rozwiązania umowy o pracę nie tylko w sposób przewidziany w kodeksie pracy, tj. poprzez złożenie stosowanego oświadczenia woli na piśmie, ale także poprzez wszystkie inne czynności (zachowania) składającego oświadczenie, które dostatecznie ujawniają jego wolę w tym zakresie, czego Sąd Rejonowy w ogóle nie wziął pod uwagę w swoich rozważaniach. Argumentowano dalej, że strona pozwana złożyła powodowi zgodnie z prawem oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 3 marca 2014 r., które zostało wysłane listem poleconym na prawidłowy adres powoda. Następnie pozwany wysłał do powoda świadectwo pracy, odebrane w dniu 12 marca 2014 r., potwierdzające powyższe rozwiązanie umowy o pracę. Od dnia złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powód nie został dopuszczony do pracy, powód do zakończenia procesu w sprawie w I instancji nie zgłaszał pozwanemu gotowości do pracy. Nadto wskazano, że po odebraniu świadectwa pracy powód - co przyznał pełnomocnik powoda w piśmie procesowym z dnia 21 lutego 2015 r. - kontaktował się z pozwanym, w szczególności z panią M. Z. (osobą odpowiedzialną za sprawy kadrowe) oraz prezesem pozwanej spółki (uprawnionym do jednoosobowej reprezentacji spółki) i prowadził „między innymi negocjacje dotyczące ugodowego załatwienia sprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy pomiędzy pozwanym a powodem.” Następnie powód złożył pozew, w którym żądał jedynie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, zaś w piśmie z dnia 12 lutego 2015 r. pełnomocnik powoda wskazał, „Powód uzyskał realną możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pozwanego i choć czynność pozwanego była dotknięta wadą wywołała określony skutek prawny - tj. doprowadziła do rozwiązania stosunku pracy.”

W ocenie pozwanej pomimo faktu, że prawidłowo złożone przez pozwanego oświadczenie woli w sprawie rozwiązania umowy o pracę pierwotnie niedoszło do powoda to na skutek zaistnienia wyżej wskazanych okoliczności, powód miał możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pozwanego, co powoduje, że stosunek pracy pomiędzy stronami został skutecznie rozwiązany. Fakt zmiany strategii działania przez powoda pod koniec procesu tj. 3 listopada 2015 r., poprzez zmianę roszczenia, nie może mieć wpływu na prawidłową ocenę prawną istnienia stosunku pracy.

W ocenie apelującego pracodawcy Sąd Rejonowy błędnie uznał, że w sprawie powód jedynie doprecyzował roszczenia, jeżeli wszystkie poprzednie działania powoda temu ewidentnie przeczą. Skoro powód złożył oświadczenie w piśmie procesowym, iż zapoznał się z oświadczeniem woli pozwanego, to zmiana stanowiska w tym zakresie winna być podyktowana wyjątkowymi zdarzeniami, jak na przykład wada przedmiotowego oświadczenia. Jedynie bowiem złożenie oświadczenia przez osobę znajdującą się w stanie wyłączającym świadome lub swobodne podjęcie decyzji albo pod wpływem błędu, groźby lub podstępny mogłoby usprawiedliwić zmianę stanowiska przez powoda. Powód tym czasem zmienił swoje stanowisko, ale niczym tego nie uzasadnił. Strona pozwana podnosiła dalej, że skoro powód zapoznał się z oświadczeniem pozwanego w sprawie rozwiązania umowy o pracę, to Sąd Rejonowy winien zbadać kwestie zasadności roszczenia o zapłatę, a nie orzekać o trwaniu stosunku pracy, które choćby ze względu na znaczny upływ czasu w sprawie jest nieuzasadnione.

Strona pozwana podniosła nadto, że wyrok Sądu Rejonowego klóci się zasadami współzycia społecznego, roszczenie powoda bazuje na wykorzystaniu błędu listonosza, którego działania mają w pełni obciążyć pracodawcę, mimo braku jakiegokolwiek zawinienia po jego stronie, co jest nadużyciem prawa podmiotowego przez powoda.

W odpowiedzi na apelację strony pozwanej powód wniósł o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje.

Sąd Okręgowy, zważył, co następuje:

Apelacja podlegała uwzględnieniu i skutkowałą uchycieniem wyroku w całości i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla m.st. Warszawy.

W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji błędnie uznał, że stosunek pracy jaki łączył strony nie został skutecznie rozwiązany i trwa nadal, czemu dał wyraz w punkcie I wyroku ustalając, że stosunek pracy pomiędzy powodem a pozwaną spółką trwa nadal i nie uległ rozwiązaniu. Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W świetle zaś art. 61 k.. w zw. z art. 300 k.p. wypowiedzenie jest dokonane pracownikowi w momencie, w którym doszło ono do niego w sposób pozwalający zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy. Podkreślenia wymaga, że stan faktyczny w przedmiotowej sprawie nie był sporny, co do faktów, że pozwana spółka w dniu 11 lutego 2014 r. wysłała za pośrednictwem (...) na prawidłowy adres powoda oświadczenie z dnia 3 lutego 2014 r. w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaś P. nie doręczyła powodowi przesyłki, gdyż pracownik P. dokonał awizacji tego pisma oraz próby jego doręczenia pod innym adresem niż adres powoda. Następnie po tej błędnej co do adresu próbie doręczenia pisma do powoda i jego awizacji, P. zwróciła powyższą przesyłkę do pozwanej spółki i zostało one złożone do akt osobowych powoda. Bezsportny jest również fakt, że pozwana spółka doręczyła powodowi w dniu 12 marca 2014 r. świadectwo pracy z dnia 3 marca 2014 r. z informacją, że w dniu 3 marca 2014 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt. 3 k.p., zaś powód odesłał przedmiotowe świadectwo pracy pracodawcy.

Pozwany pracodawca w przedmiotowej sprawie wyraził swoją wolę rozwiązania z powodem umowy o pracę, gdyż niezbicie świadczy o tym pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wystawienie świadectwa pracy. Zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności prawnych rozwiązujących dokonanych przez pracodawcę bez względu na ich wady (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r. II PK 264/08). W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy zebrany w przedmiotowej sprawie wbrew odmiennej ocenie Sądu I instancji pozwalał na przyjęcie, że pomimo wadliwości dokonanego rozwiązania umowy o pracę został wywołany skutek tj. w istocie doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem. Nie budzi wątpliwości, że w świetle art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. i ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, że wypowiedzenie jest dokonane pracownikowi w momencie, w którym doszło ono do niego w sposób pozwalający zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy. Bezsportnie pismo zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostało powodowi doręczone. Pracodawca dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, co rodziło po stronie powoda powstanie roszczeń z art. 56 § 1 k.p. Nie mniej jednak należy zauważyć, że powód pomimo, że pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostało doręczone, to jednakże powziął wiadomość, że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z dniem 3 marca 2014 r. ze świadectwa pracy przesłanego przez pracodawcę i doręzonego powodowi w dniu 12 marca 2014 r. i co należy szczególnie podkreślić - objął swoją świadomością skutek tj., że doszło do rozwiązania umowy o pracę. Świadczy o tym stanowisko powoda wyrażone w pozwie - powód domagał się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz stanowisko wyrażone w piśmie procesowym z dnia 21 lutego 2015 r. gdzie strona powodowa wprost wskazuje, że (...) z treści świadectwa pracy wprost wynikało, że pozwany złożył oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę jak również wskazał tryb tego rozwiązania tj. bez zachowania terminu wypowiedzenia, uznać należy, że powód uzyskał realną możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pozwanego i choć czynność pozwanego była dotknięta wadą, to wywołała określony skutek prawny – tj. doprowadziła do rozwiązania stosunku pracy (...)” - (k. 229 – 230). W powyżej cytowanym piśmie strona powodowa wskazała nadto, że zarówno w ocenie pozwanej jak i powoda okoliczność rozwiązania stosunku pracy jest bezsporna.

W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczności, że strona powodowa w piśmie procesowym z dnia 3 listopada 2015 r. wystąpiła o ustalenie że stosunek pracy łączący powoda z pozwaną nie uległ rozwiązaniu, jest wynikiem przyjętej w procesie taktyki w celu wykazania zasadności roszczenia będącej poniekąd wynikiem pytania Przewodniczącego skierowanego na rozprawie w dniu 3 lutego 2015 r. do pełnomocnika powoda, czy w kontekście pisma procesowego pełnomocnika powoda a dnia 27 stycznia 2015 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę.

Mając na uwadze, że skuteczne doręczenie pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę de facto nie nastąpiło, a powód powziął wiadomość o oświadczeniu woli pracodawcy ze świadectwa pracy otrzymanego w dniu 12 marca 2014 r, wniesiony przez niego pozew należało uznać za złożony w terminie wynikającym z art. 264 § 2 k.p.

Zatem w świetle powyższych okoliczności rozstrzygnięcie Sądu I instancji zawarte w punkcie 1 wyroku, że stosunek pracy między powodem a stroną pozwaną trwa nadal i nie uległ rozwiązaniu, jest nieprawidłowe. Podkreślenia wymaga, że pomimo, że pozwana zaskarżyła wyrok w całości, to jednakże w odniesieniu do rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 2 wyroku, w którym Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie jako przedwczesne, strona pozwana nie miała interesu prawnego do zaskarżenia wyroku w tej części, co przy jednoczesnym braku apelacji ze strony powodowej powodowało konieczność uchylecia wyroku w całości. Sąd Okręgowy nie miał możliwości wydania orzeczenia reformatoryjnego. Jednocześnie Sąd odwoławczy miał na względzie, że uznanie rozstrzygnięcia w punkcie 1 wyroku za niezgodne z prawem, implikuje konieczność ponownego rozstrzygnięcia w zakresie roszczenia o odszkodowanie, które Sąd Rejonowy w punkcie 2 wyroku oddalił jako przedwczesne z uwagi na wadliwe ustalenie, że pomiędzy stronami trwa stosunek pracy. Uwzględnienie apelacji oznacza nie tylko stwierdzenie wadliwości zaskarżonego wyroku, ale również eliminację w całości błędnego orzeczenia, co uzasadniało orzeczenie kasatoryjne w trybie art. 386 § 4 k.p.c.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy będzie miał na uwadze, że mimo wadliwości dokonanego rozwiązania umowy o pracę z powodem, to jednak doszło do skutku, czyli rozwiązania umowy o pracę a odwołanie zostało złożone w terminie. Jednocześnie wobec podniesienia przez stronę pozwaną zarzutu z art. 8 k.p., w zakresie roszczenia o odszkodowanie konieczne będzie odniesienie się do podniesionych w tym zakresie okoliczności i przeprowadzenie postępowania dowodowego w takim zakresie w jakim niezbędne będzie ustalenie zasadności tego zarzutu w odniesieniu do już zgłoszonych wniosków dowodowych a oddalonych przez Sąd Rejonowy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. orzekł jak na wstępie.

Sąd Okręgowy zwraca jednocześnie uwagę na konieczność rozpoznania roszczenia z pkt 5 pozwu, które nie zostało objęte treścią rozstrzygnięcia.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. zgodnie z którym sąd drugiej instancji, uchylając zaskarżone orzeczenie i przekazując sprawę sądowi pierwszej instancji do rozpoznania, pozostawia temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

Bogumił Patulski Grzegorz Kochan Monika Sawa