

Sygn. akt VII Pa 143/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior (spr.)

Sędziowie SO Zbigniew Szczuka

SO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 grudnia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. L. (1)

przeciwko (...) Spółka jawna w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 maja 2017 r., sygn. akt VI P 79/16

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda M. L. (1) na rzecz pozwanej (...) Spółki jawnej w W. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. L. (1) przeciwko (...) spółce jawnej w W. o odszkodowanie, w dniu 23 maja 2017r. wydał wyrok, na podstawie którego oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 18 listopada 2013 roku na czas określony od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia 30 listopada 2015 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego na trasach międzynarodowych.

W § 2 umowy strony zastrzegły możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Do zakresu obowiązków powoda należało m.in. każdorazowe

przystępowanie do pracy i jej wykonywanie w pełnej zdolności psychofizycznej, przestrzeganie właściwej, racjonalnej prędkości jazdy pojazdu, pilnowanie starannego rozmieszczenia ładunków na pojeździe i jego zabezpieczenia, bezwzględne wykonywanie poleceń dyspozytora lub spedytora, sprawdzenie stanu technicznego naczepy, w szczególności stanu hamulców, ogumienia, zawieszenia pneumatycznego, oświetlenia, szczelności plandeki i podłóg w naczepie i innych elementów, a także wykonywanie czynności spedycyjnych.

Zgodnie z pismem datowanym na dzień 13 lipca 2015 roku powód rozwiązywał z pracodawcą umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W piśmie tym wskazano, że główną przyczyną wypowiedzenia jest brak możliwości porozumienia co do kluczowych dla powoda spraw związanych z realizowaniem umowy o pracę, w tym dotyczących kwestii urlopu wypoczynkowego.

Ww. pismo w imieniu powoda złożyła jego żona M. L. (2).

Powód w tym czasie przebywał w trasie za granicę, dlatego nie mógł sporządzić i wręczyć pracodawcy pisma rozwiązującego umowę o pracę. W dniu 13 lipca 2015 roku żona powoda wysłała dokument za pośrednictwem poczty na adres pracodawcy. W dniu 16 lipca 2015 roku pracodawca otrzymał pismo o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę za wypowiedzeniem i tego samego dnia wystosował do powoda pismo informując, że powziął wątpliwości co do autentyczności podpisu, jakim zostało opatrzone.

Po powrocie z trasy powód w dniu 27 lipca 2015 roku złożył pracodawcy pełnomocnictwo udzielone żonie do złożenia pisma rozwiązującego umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Natomiast pismem z dnia 11 sierpnia 2015 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 27 lipca 2015 roku oraz doprowadzeniu, w wyniku niezachowania należytej ostrożności oraz z powodu rażącego niedbalstwa przy wykonywaniu obowiązków, do zniszczenia mienia, należącego do pracodawcy, tj. opony w naczepie marki K. o numerze rejestracyjnym (...). Pracodawca wskazał, iż od dnia 27 lipca 2015 roku powód nie pojawił się w pracy, pomimo że praca została zaplanowana z wyprzedzeniem i powód był o tym poinformowany odpowiednio wcześniej. Pracodawca podejmował próby kontaktu z powodem w celu ustalenia przyczyn nieobecności w pracy, ale nie uzyskał żadnego jej usprawiedliwienia, w związku z czym nieobecność powoda od dnia 27 lipca 2015 roku potraktowana została jako nieusprawiedliwiona. Z kolei w dniu 24 lipca 2015 roku pracodawca powziął wiedzę o zniszczeniu opony na naczepie marki K. o numerze rejestracyjnym (...), która wraz z ciągnikiem siodłowym była przez powoda stale wykorzystywana do świadczenia pracy. Opona została zniszczona całkowicie, sprawna pozostała jedynie felga. Zniszczenie opony było skutkiem jej wcześniejszego uszkodzenia, które zostało przez powoda niezauważone lub zignorowane i w konsekwencji dalsza jazda na uszkodzonej oponie spowodowała jej całkowite zniszczenie. Rażące zaniedbania ze strony powoda, w wyniku których opona uległa zniszczeniu, nie podlegają wątpliwości, w szczególności wobec faktu, że powód nie zgłaszał wcześniej potrzeby wymiany opony oraz w trakcie rozmowy z P. D. przyznał się do zaniechania regularnej kontroli stanu ogumienia w naczepie i w konsekwencji do eksploatacji pojazdu z uszkodzoną oponą, co doprowadziło do jej doszczętnego zniszczenia. Ww. pismo powód odebrał w dniu 18 sierpnia 2015 roku.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i aktach osobowych powoda oraz zeznań świadka M. L. (2), a także powoda oraz P. D. zeznającego w charakterze pozwanej. Sąd Rejonowy dał wiarę ww. osobom w zakresie okoliczności złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 13 lipca 2015 roku oraz że zamiarem powoda było rozwiązanie umowy o pracę z pracodawcą za zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Zeznaniom P. D. Sąd Rejonowy dał wiarę w zakresie, w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd Rejonowy podkreślił, że ustalał stan faktyczny co do sposobu i terminu rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Wobec ustalenia,

iż do rozwiązania umowy o pracę doszło na podstawie oświadczenia powoda

z dnia 13 lipca 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, podstawy rozstrzygnięcia nie stanowiła ostatecznie zasadność bądź nie przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z tych względów Sąd Rejonowy nie przyjął jako podstawy ustaleń faktycznych zeznań świadków M. O., R. C., M. B. oraz W. S., bowiem świadkowie zeznawali na temat okoliczności wskazanych w piśmie pracodawcy rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia z dnia 11 sierpnia 2015 roku.

W tak ustalonym stanie faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo

za niezasadne. Wobec złożenia zarówno przez powoda, jak i pozwanego oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zbadał sposób i datę ustania łączącego strony stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie pracodawca otrzymał w dniu 16 lipca 2015 roku pismo rozwiązujące przez powoda umowę o pracę

z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód osobiście przedmiotowego pisma nie złożył, lecz uczyniła to jego żona, składając ponadto na piśmie podpis za powoda (naniósł pismem ręcznym jego imię i nazwisko). Sąd Rejonowy w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie ustalił, iż powód w zamiarze rozwiązania z pracodawcą umowy o pracę poprosił żonę, aby ta w jego imieniu złożyła pracodawcy pismo rozwiązujące umowę o pracę. Powód potwierdził, iż nie mógł osobiście złożyć takiego oświadczenia, bowiem pozostawał w trasie za granicą. Sąd Rejonowy dał również wiarę powodowi,

iż w dniu 27 lipca 2015 złożył następnie pracodawcy pismo z upoważnieniem dla żony do dokonania ww. czynności, które to pismo widnieje w części C akt osobowych powoda.

Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić

na piśmie. Kodeks pracy w art. 30 § 4 i 5 k.p. określa wymogi formalne dla oświadczenia złożonego przez pracodawcę. Jednak takich wymogów nie ustanawia w przypadku złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy

o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika. Zgodnie z art. 78 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Zatem elementami konstytutywnymi formy pisemnej oświadczenia woli jest sporządzenie dokumentu opatrzonego własnoręcznym podpisem. Podstawową cechą podpisu własnoręcznego jest zaś jego oryginalność, ponieważ wyłącznie taki podpis daje możliwość identyfikacji jego autora. Tym samym wymaganie zachowania podpisu własnoręcznego nie jest dochowane, gdy dokument zawierający oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę został podpisany imieniem i nazwiskiem pracownika lub pracodawcy, lecz przez osobę trzecią.

Pracodawca otrzymał dokument zawierający oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, lecz powód nie podpisał się pod nim własnoręcznie, a podpis złożyła jego żona. Dokument ten został wysłany pracodawcy na prośbę powoda. W pierwszej połowie lipca 2017 roku powód przebywał w trasie za granicą i nie miał możliwości sporządzenia, a także złożenia pisemnego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W ocenie Sądu Rejonowego powód złożył wadliwe oświadczenie woli w myśl art. 30 § 3 k.p. (nie spełniające wymogu pisemności), jednak ostatecznie skuteczne, w szczególności w świetle

tak możliwości ustalenia (upewnienia się) przez pracodawcę woli pracownika

w drodze telefonicznej (pracodawca był niewątpliwie w kontakcie telefonicznym z będącym w trasie powodem), jak i następnie złożonego pracodawcy (na skutek skierowanej do pracownika korespondencji listownej) upoważnienia dla żony, które należało potraktować jako wyraźne potwierdzenie woli rozwiązania łączącej strony umowy o pracę.

Sąd Rejonowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie

z którym oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę,

może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości. Oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową. W ocenie Sądu Rejonowego cytowane poglądy orzecznictwa, choć dotyczą wad oświadczenia woli złożonego przez pracodawcę, per analogiam znajdują zastosowanie również

do oświadczeń złożonych przez pracownika. Ww. orzecznictwo to odnosi się do wad oświadczenia woli złożonego przez pracodawcę, jednak w ocenie Sądu per analogiam znajduje ono zastosowanie również do oświadczeń złożonych przez pracownika. Skoro w judykaturze przyjmuje się, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, to zdaniem Sądu Rejonowego konkludentne zachowanie pracownika jako słabszej strony umowy o pracę tym bardziej powinno być traktowane jako wyrażające wolę wypowiedzenia umowy o pracę w sposób dostateczny. Należy również wskazać, iż powód w dniu 27 lipca 2015 roku przedłożył pracodawcy upoważnienia do złożenia oświadczenia przez jego żonę. Wola osoby dokonującej jednostronnej czynności prawnej o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia może być, zgodnie

z art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby (pracownika lub pracodawcy), które ujawnia jej wolę w sposób dostatecznie wyraźny. W ocenie Sądu Rejonowego wola powoda w okolicznościach sprawy nie powinna nasuwać pracodawcy żadnych wątpliwości co do intencji M. L. (1) (upoważnienie dla żony), a także treści dorozumianego jego oświadczenia. Z zachowania się powoda wynikała nie tylko wola rozwiązania umowy, lecz także sposób jej rozwiązania (za wypowiedzeniem).

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że w wyniku złożonego przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę.

Odnosząc się do twierdzeń strony pozwanej Sąd Rejonowy wskazał,

że zgodnie z art. 30 § 2¹ k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Przyjmując, iż powód złożył skutecznie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę chociażby w dniu przedłożenia pisemnego upoważnienia dla żony – w dniu 27 lipca 2015 roku (poniedziałek), stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 15 sierpnia 2015 roku (sobota). Natomiast pismo pracodawcy – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. powód odebrał w dniu 18 sierpnia 2015 roku.

Zatem w ocenie Sądu Rejonowego brak było podstaw do uznania, iż pracodawca złożył ww. oświadczenie w okresie trwania stosunku pracy, tj. w okresie wypowiedzenia. Tym samym bezprzedmiotowe stało się ustalenie czy pracodawca dokonał tego rozwiązania z naruszeniem przepisów

o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Wobec ustalenia, iż oświadczenie pracodawcy z dnia 11 sierpnia 2015 roku było bezprzedmiotowe, bowiem

w momencie zapoznania się przez powoda z jego treścią nie istniał już stosunek pracy, Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powoda o odszkodowanie podlegało oddaleniu, gdyż pozostawało bez podstawy faktycznej i prawnej. Roszczenie o odszkodowanie przysługuje bowiem pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony bez wypowiedzenia

z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 59 k.p.). W dacie doręczenia powodowi oświadczenia

o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stron nie łączył już stosunek pracy; powód nie był pracownikiem pozwanego i oświadczenie tego ostatniego nie mogło wywołać skutku w postaci rozwiązania umowy.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., nie obciążając pozwanego kosztami procesu mając na uwadze fakty związane z przebiegiem procesu, a także fakt, iż to działanie pracodawcy – złożenie

oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia spowodowało niniejszy proces, odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu wygenerowanymi po stronie pozwanej.

W dniu 3 lipca 2017r. (data prezentaty na biurze podawczym) strona pozwana wniosła zażalenie na postanowienie w przedmiocie kosztów procesu, zarzucając skarżonemu postanowieniu naruszenie art. 102 k.p.c. oraz art. 98 § 1 k.p.c. W ocenie pełnomocnik pozwanej rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego o nieobciążaniu powoda kosztami postępowania było poprzedzone oceną dowolną i było pozbawione uzasadnionych podstaw, gdyż powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, a w toku procesu tak pozwany, jak i jej pełnomocnik czynnie uczestniczyli w sprawie, a na potrzeby zastępstwa procesowego organizowała zastępstwa miejscowego pełnomocnika substytucyjnego celem ograniczenia kosztów postępowania, zaś strona powodowa wielokrotnie nie była w stanie sprostać żądaniom Sądu Rejonowego podczas rozprawy, co skutkowało koniecznością wyznaczania dodatkowych terminów. Tym samym zdaniem pełnomocnik pozwanej Sąd Rejonowy nie uzasadnił jakie fakty związane z przebiegiem procesu przemawiały za wyjątkowością zaistniałej sytuacji i na czym miałyby polegać względy słuszności, jakie miały towarzyszyć odstąpieniu od obciążania powoda kosztami procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła w dniu 24 lipca 2017r. (data prezentaty na biurze podawczym) strona powodowa, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Pełnomocnik powoda zarzuciła skarżonemu wyrokowi:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania w odniesieniu do wyjaśnień P. D. oraz dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda, w szczególności treści wypowiedzenia złożonego przez pracownika oraz braku dokumentu upoważnienia M. L. (2),
2. w konsekwencji powyższego – błąd w ustaleniach faktycznych polegających na przyjęciu, że pracodawca wiedział i miał pełną świadomość, że stosunek pracy został rozwiązany z pracownikiem w oparciu o złożone przez pracownika wypowiedzenie, podczas gdy materiał dowodowy przeczy takiemu stwierdzeniu,
3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 59 k.p. poprzez błędną subsumpcję i uznanie, że powód nie ma praw do uzyskania od pracodawcy odszkodowania.

W oparciu o powyższe zarzuty pełnomocnik powoda wniosła o zmianę skarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty dochodzonej powództwem z tytułu odszkodowania za wypowiedzeniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kosztów postępowania za obie instancje.

W ocenie pełnomocnik powoda pozwany niewątpliwie pozostawał w przekonaniu, że powód nadal jest jego pracownikiem zarówno w dacie doręczenia mu wypowiedzenia, tj. w dniu 18 sierpnia 2015r., jak również w dniu wystawienia świadectwa pracy i nadania go listem poleconym w dniu 1 września 2015r. Wszelkie próby sprostowania tego faktu pozwany ignorował. Zdaniem pełnomocnik powoda znamieną jest okoliczność, że pozwany usunął z akt osobowych upoważnienie udzielone małżonce powoda, zaś w aktach osobowych znajduje się jedynie adnotacja, że takie upoważnienie zostało złożone, a następnie usunięte, tym samym logicznym jest, że dokument ten został usunięty jako zbędny, nie mający znaczenia dla stosunku pracy. Pozwany jako pracodawca, a więc podmiot profesjonalny, powinien wiedzieć, że pracownik skutecznie złożył wypowiedzenie oraz w jakim terminie rozwiązuje się stosunek pracy, jednak z pełną premedytacją pominął dokument w postaci upoważnienia dla małżonki powoda i w dalszym ciągu pozostawał na stanowisku, że powód jest jego pracownikiem, a zatem może być zwolniony dyscyplinarnie. Tym samym pracodawca składając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia

z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poczynił to z nadużyciem prawa podmiotowego, tym samym powinien ponieść negatywne konsekwencje swojego działania w postaci zasądzenia odszkodowania na rzecz pracownika. Zdaniem pełnomocnik powoda pominięcie przez Sąd Rejonowy powyższych okoliczności prowadziło do błędu

w ustaleniach faktycznych, a jego konsekwencją było błędne uznanie,

że przepisy art. 52 k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 59 k.p. nie mają zastosowania, podczas gdy pracodawca jednoznacznie wskazywał, że w czasie rozwiązywania stosunku pracy z powodem trwał w przekonaniu co do tego,

iż powód jest jego pracownikiem. Odszkodowania spełnia bowiem nie tylko funkcję kompensacyjną, lecz również socjalną i represyjną, a zasądzenie

od pozwanego odszkodowania będzie stanowił swoistą karę za niezgodne

z prawem wypowiedzenie umowy w trybie art. 52 k.p.

W odpowiedzi na apelację z dnia 28 września 2017r. pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pełnomocnik pozwanego uznał podniesione w apelacji zarzuty

za chybione, gdyż oświadczenie woli zawierające wypowiedzenie umowy

o pracę uważa się za złożone z chwilą, gdy doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła się ona zapoznać z jego treścią, zaś świadomość pracodawcy co do tego, czy złożone oświadczenie wywołało skutek w postaci rozpoczęcia biegu terminu wypowiedzenia i ustania stosunku pracy nie ma znaczenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej była bezzasadna. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego i prawidłowo zastosował cytowane przepisy, co prowadziło do wydania trafnego rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia

22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97, wyrok z dnia 12 stycznia 1999r.,

I PKN 521/98, wyrok z dnia 15 maja 2007r. V CSK 37/07).

Argumentacja skarżącego skupiała się na zarzucie naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny dowodów poprzez dokonanie ustaleń faktycznych, które były sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Zgodnie ze stanowiskiem powoda skoro pozwany rozwiązał z nim stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to nie można przyjąć, aby miał świadomość o skutkach przedłożonego mu wcześniej przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem,

ta zaś okoliczność, zdaniem powoda, została przez Sąd Rejonowy pominięta. Tymczasem nie ulegało wątpliwości, że okoliczności złożenia pozwanemu

ww. oświadczenia z dnia 13 lipca 2015r. podpisanego przez małżonkę powoda, przedłożenie przez powoda upoważnienia dla małżonki do złożenia

ww. oświadczenia po jego powrocie z trasy w dniu 27 lipca 2015r. oraz późniejsze złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę

w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były bezsporne. Okoliczności te Sąd Rejonowy przyznał w uzasadnieniu skarżonego wyroku. Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w sprawie nie miał znaczenia

w istocie nie do tego, czy Sąd Rejonowy dokonał sprzecznych ustaleń

czy też jakieś ustalenia pomiął, lecz do oceny skuteczności oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w kontekście złożonego w późniejszym terminie upoważnienia dla małżonki powoda oraz świadomości pracodawcy co do skutków, jakie oświadczenie to mogło wyrzucić.

Pełnomocnik skarżącego zdaje się wyrażać stanowisko, zgodnie z którym ważność przedłożonego pozwanemu oświadczenia o rozwiązaniu umowy

o pracę za wypowiedzeniem z dnia 13 lipca 2015r. była zależna od świadomości lub przekonania pozwanego o jego skutkach. Z tym stanowiskiem nie sposób się jednak zgodzić, a Sąd Okręgowy uznał je za całkowicie chybione.

Nie można uzależniać statusu pracownika od subiektywnej oceny pracodawcy co do skuteczności danych czynności podejmowanych przez pracownika. Przyjęcie, że status pracownika jest zależny od przekonania czy świadomości pracodawcy co do określonych faktów miałoby zbyt daleko idące skutki dla samego pracownika. W ten sposób mogłoby dojść do sytuacji, w której pracodawca w każdym przypadku, mimo zapoznania się z treścią oświadczenia złożonego mu przez pracownika, mógłby uchylić się od jego skutków zasłaniając się brakiem świadomości co do konsekwencji tego oświadczenia

czy też przekonaniem, że nie wywołuje ono żadnych skutków. Skuteczność oświadczenia pracownika nie jest zależna od świadomości pracodawcy czy też jego przekonania co do skutków złożonego mu przez pracownika wypowiedzenia umowy o pracę, lecz od tego, czy wypowiedzenie to zostało

mu złożone w formie przewidzianej w art. 30 § 3 k.p. Ponadto do skuteczności złożenia oświadczeń składanych wzajemnie w ramach relacji unormowanych stosunkiem pracy, zgodnie w myśl art. 300 k.p., znajdują zastosowania ogólne zasady wyrażone w art. 60 k.c. i 61 § 1 k.c., zgodnie z którymi wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej, zaś oświadczenie woli jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się

z jego treścią. Innymi słowy oświadczenie woli wywołuje skutki w chwili,

gdy jego adresat się z nim zapoznał, pod warunkiem, że jego treść ujawnia wolę oświadczającego w sposób dostateczny.

Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo Sąd Rejonowy zwrócił uwagę

na kwestię skuteczności złożonego przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 13 lipca 2015r. Jak wspomniano wyżej, bezspornym w sprawie był fakt, że pozwany oświadczenie to otrzymał. Choć czynność ta była wadliwa, gdyż dokument został podpisany przez małżonkę powoda, a nie przez niego samego, to została następnie konwalidowana, gdyż powód przedłożył dla swojej małżonki stosowne upoważnienie uprawniające ją do złożenia ww. wypowiedzenia. Przy tym powód zasadnie wskazywał, że załączone do akt sprawy akta osobowe nie zawierają upoważnienia, o których mowa powyżej, jednakże Sąd Okręgowy podkreśla, że okoliczność ta nie była podnoszona przez żadną ze stron w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, choć akta osobowe powoda zostały załączone do akt sprawy wraz z odpowiedzią na pozew (k. 19-26 a.s.). Sam zaś fakt złożenia przedmiotowego upoważnienia przez powoda znajdował potwierdzenie w materiale dowodowym, w tym zwłaszcza w zeznaniach powoda, jego małżonki, a także przesłuchanego w imieniu pozwanego P. D.. Tym samym sam fakt złożenia tego upoważnienia był w zasadzie bezsporny. Sąd Okręgowy nie wie z jakich przyczyn akta osobowe powoda nie zawierają przedmiotowego upoważnienia, jednakże w świetle stwierdzonej wyżej bezsporności stanowisk stron oraz zbieżności ich zeznań w tym zakresie Sąd Rejonowy miał podstawy faktyczne do ustalenia, że okoliczność złożenia upoważnienia miała rzeczywiście miejsce. Faktom tym nie zaprzecza również powód, który do tej okoliczności odnosi się w treści apelacji. Nie sposób przy tym zgodzić się ze stanowiskiem powoda, w ocenie którego bezspornym jest usunięcie tego dokumentu przez pozwanego. Okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia w aktach sprawy, zaprzeczył temu również pozwany. Inna rzecz, że w kontekście powyższego treść przedmiotowego dokumentu przemawiał na jego korzyść w procesie, toteż jego usunięcie byłoby działaniem na własną szkodę, nie można również pomijać, że pozwany przedłożył kopię tego dokumentu wraz z odpowiedzią na apelację.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił materiał dowodowy zebrany w sprawie i uznał, że powód ujawnił swoją wolę zarówno co do rozwiązania umowy o pracę łączącej go z pozwanym, jak i trybu jej rozwiązania (za wypowiedzeniem), w sposób dostateczny. Sąd Okręgowy podziela wyrażone w uzasadnieniu skarżonego wyroku stanowisko, zgodnie

z którym skoro oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę może być wyrażone przez każde zachowanie, to na zasadzie analogii można przyjąć, że konkludentne zachowanie pracownika jako słabszej strony umowy

o pracę tym bardziej powinno być traktowane jako wyrażające wolę wypowiedzenia umowy o pracę. Choć art. 30 § 3 k.p. przewiduje do zachowania wymogów formalnych oświadczenia wypowiedzenia umowy o pracę formy pisemnej, to w orzecznictwie wskazuje się, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2016r. II UK 280/15). Przyjęcie, że pomiędzy stronami stosunku pracy możliwością złożenia formalnie wadliwego (bez zachowania wymogu co do formy określonej w art. 30 § 3 k.p.), lecz skutecznego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę dysponuje tylko pracodawca zmierzałoby do pogorszenia i tak osłabionej w porównaniu do pracodawcy pozycji pracownika, to zaś stałoby w sprzeczności z funkcją gwarancyjną prawa pracy.

Sąd Okręgowy miał również na względzie inne okoliczności, które przemawiały za uznaniem skuteczności dokonanego przez powoda rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a które wymagały przytoczenia również przepisów Kodeksu cywilnego regulujących kwestie dokonywania czynności prawnych w cudzym imieniu bez umocowania. Zgodnie z art. 104 k.c. jednostronna czynność prawna dokonana w cudzym imieniu bez umocowania lub z przekroczeniem jego zakresu jest nieważna. Jednakże gdy ten, komu zostało złożone oświadczenie woli w cudzym imieniu, zgodził się na działanie bez umocowania, stosuje się odpowiednio przepisy o zawarciu umowy bez umocowania. Zdanie drugie ww. przepisu odsyła do art. 103 § 1 k.p.c., w myśl którego jeżeli zawierający umowę jako pełnomocnik nie ma umocowania albo przekroczy jego zakres, ważność umowy zależy od jej potwierdzenia przez osobę, w której imieniu umowa została zawarta. W oparciu o powyższe należało więc stwierdzić, że choć przedłożone przez małżonkę powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie mogło zostać uznane za skuteczne w związku z tym, że nie zostało przez niego podpisane, o tyle bezsprzecznym było, że powód miał zamiar złożenia oświadczenia o takiej treści. Jak wynika z zeznań M. L. (2) pismo zostało sporządzone na prośbę powoda, potwierdził to również powód w swoich zeznaniach. Wolę powoda co do wypowiedzenia pracodawcy umowy o pracę potwierdzają również jego dalsze działania, gdyż po powrocie z trasy przedłożył pozwanemu upoważnienie do złożenia ww. oświadczenia przez małżonkę. Takie działania powoda można w ocenie Sądu Okręgowego uznać jako konwalidowanie czynności dokonanych przez osobę działającą bez umocowania w myśl cytowanych wyżej przepisów Kodeksu cywilnego. Tym samym należało uznać, że złożenie pozwanemu przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem było skuteczne w myśl art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Powód zaakceptował działania małżonki w zakresie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, ich dokonanie odbyło się z jego inicjatywy i w porozumieniu z nim. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że do dostatecznego ujawnienia oświadczenia woli powoda co do przedmiotowego oświadczenia oraz do jego zapoznania się z jego treścią przez pozwanego doszło w momencie złożenia przez powoda upoważnienia, o którym była mowa powyżej. Tego też dnia rozpoczął się bieg wypowiedzenia umowy o pracę, która z upływem dwutygodniowego terminu uległa rozwiązaniu.

W konsekwencji powyższego Sąd Rejonowy słusznie uznał, że do rozwiązania stosunku pracy między powodem a pozwanym doszło na skutek oświadczenia złożonego przez pierwszego z wymienionych, zaś złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wywarło żadnych skutków. Niezależnie od tego za który dzień uznano by złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę za skuteczne – a w ocenie Sądu Okręgowego za taki dzień należy traktować dzień złożenia przez powoda upoważnienia dla małżonki jako moment, w którym wola powoda ujawniła się w sposób dostateczny i jednoznaczny,

gdyż upoważniając małżonkę do powyższych działań akceptował dokonane przez nią czynności – oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało odebrane przez powoda w dniu 18 sierpnia 2015r.,

a więc już po upływie dwutygodniowego terminu wypowiedzenia. Tym samym Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów art. 52 k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw.

z art. 59 k.p. w sposób wskazywany przez skarżącego, gdyż nie miały one w istocie zastosowania w niniejszej sprawie, skoro rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie miało w istocie miejsca. W kontekście argumentacji powoda dotyczącej przeświadczenia pozwanego o kontynuacji łączącego ich stosunku pracy również samo działanie pracodawcy zdaniem Sądu Okręgowego nie musi być oceniane negatywnie. W orzecznictwie dopuszcza się bowiem możliwość zwolnienia w trybie dyscyplinarnym (art. 52 k.p.) nawet w okresie wypowiedzenia, które rozpoczęło bieg w związku ze złożeniem przez pracownika oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Samo więc złożenie przez pracodawcę takiego oświadczenia nie oznacza, że dopuścił się nadużycia prawa podmiotowego, choć kwestia ta i tak pozostaje bez znaczenia, gdyż do skutecznego doręczenia ww. oświadczenia doszło już po ustaniu stosunku pracy między powodem a pozwanym w związku z upływem okresu wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie obszernego materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Z kolei powód nie wykazał zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego na podstawie

art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość tych kosztów została ustalona zgodnie

z przepisem § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

Na marginesie powyższych rozważań Sąd Okręgowy wskazuje, że w dniu wydania rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie rozpoznał również zażalenia strony pozwanej na punkt II wyroku Sądu Rejonowego zawierający rozstrzygnięcie co do kosztów postępowania. W ocenie Sądu Okręgowego zażalenie strony pozwanej było zasadne. Zgodnie z art. 102 k.p.c. sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Jak wynika z treści tego przepisu możliwość obciążenia strony przegrywającej jedynie częścią

kosztów albo nieobciążenia jej w ogóle tymi kosztami, uzależniona jest, stosownie do art. 102 k.p.c., od wyłonienia się w sprawie wypadków szczególnie uzasadnionych, wskazujących że ponoszenie kosztów pozostawało w sprzeczności z powszechnym odczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współżycia społecznego. Dopiero ich rozważenie i stwierdzenie w oparciu o tę analizę, iż dostatecznie usprawiedliwionym jest odwołanie się do zasad słuszności jako tych, które uzasadniają odstępstwo od ogólnej reguły odpowiedzialności za wynik sprawy na rzecz wyjątkowego nieobciążania nimi strony przegrywającej (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie

z 27 lutego 2017r. I ACa 1962/15, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie

z 30 marca 2017r. I ACa 711/16). Do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych" w rozumieniu art. 102 k.p.c. należą okoliczności zarówno związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz.

Do pierwszych zalicza się np. charakter żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie, do drugich - sytuację majątkową i życiową strony,

z zastrzeżeniem, że nie jest wystarczające powołanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku powinny być ocenione

z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Uznanie czy w sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu tego przepisu,

jest przejawem dyskrecjonalnej władzy sądu, przy czym ocena wystąpienia takiego przypadku, powinna być należycie umotywowana. Z uwagi na charakter tego przepisu, może on być stosowany tylko wtedy, gdy okoliczności danej sprawy wskazują, że obciążenie strony przegrywającej kosztami byłoby oczywiście niesłuszne, niesprawiedliwe, nie zgodne z zasadami współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 30 marca 2017r.

I ACa 1330/15).

Ze szczególnym charakterem tej instytucji, która powinna być stosowana w sytuacjach wyjątkowych, wiąże się konieczność szczegółowego przedstawienia przez sąd motywów, jakim kierował się odstępując

od obciążania strony przegrywającej kosztami procesu. Takie okoliczności zdaniem Sądu Okręgowego nie zostały jednak przez Sąd Rejonowy przedstawione. Co prawda w uzasadnieniu orzeczenia o kosztach postępowania Sąd Rejonowy wskazuje, że decydując się na nieobciążanie powoda kosztami procesu kierował się faktami związanymi z przebiegiem procesu, jednakże nie wyjaśnił które dokładnie fakty przesądziły o przyjętym rozstrzygnięciu co do kosztów procesu. W oparciu o te wyjaśnienia nie sposób jest ustalić na jakiej podstawie Sąd Rejonowy uznał, że w przypadku niniejszej sprawy zachodzą wypadki szczególnie uzasadnione. Sąd Rejonowy żadnych takich okoliczności nie wykazał, nie wskazał również z jakich przyczyn okoliczności te miałyby przemawiać za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami procesu.

Sam fakt wniesienia powództwa na skutek przedłożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest wystarczający do uznania, że w niniejszej sprawie zachodził przypadek szczególnie uzasadniony w myśl art. 102 k.p.c. Powód, decydując się na wytoczenie powództwa, powinien był liczyć się z ryzykiem przegrania procesu i wynikającymi z tego faktu konsekwencjami finansowymi.

Z tych też względów Sąd Okręgowy uznał zażalenie strony pozwanej za zasadne i dokonał stosownej zmiany skarżonego postanowienia orzekając co do istoty. Przy rozstrzygnięciu co do kosztów Sąd Okręgowy miał na względzie treść art. 98 § 3 k.p.c., zgodnie z którym do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata (radcę prawnego) 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. Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 29 czerwca 2016r. w sprawie o sygn. akt III CZP 26/16 kosztami przejazdu do sądu pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym – jeżeli ich poniesienie było niezbędne i celowe w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. – są koszty rzeczywiście poniesione.

Mając na względzie, że siedziba pełnomocnik pozwanego znajduje się w G., a celem stawiennictwa na rozprawach, które odbywały się w W., pełnomocnik korzystała z komunikacji lotniczej, na potwierdzenie czego przedłożyła faktury VAT, Sąd uznał za stosowne uwzględnienie tych kosztów jako kosztów niezbędnych i celowych

w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty zastępstwa procesowego złożyły się poniesione przez pełnomocnik pozwanego wydatki w związku

ze stawiennictwem na rozprawach: w dniu 15 czerwca 2016r. – opłata za bilet w wysokości 475,49 zł i opłata transakcyjna w wysokości 40,00 zł (k. 281 i 282 a.s.), w dniu 21 marca 2017r. – opłata za bilet w wysokości 299,27 zł

(k. 279 a.s.) oraz w dniu 9 maja 2017r. – opłaty za bilety w wysokości 166,27 zł i 34,73 zł (k. 298 i 302 a.s.), łącznie kwota 975,76 zł.

Do powyższej kwoty należało doliczyć koszt zastępstwa procesowego obliczone w oparciu o przepisy obowiązującego w dniu wniesienia powództwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego

z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r. poz. 490 ze zm.). Wbrew jednak twierdzeniom pełnomocnik pozwanego nie miała zastosowania stawka określona według § 6

w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia, lecz stawka wynikająca z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. W sprawach, w których pracownik dochodzi odszkodowania na podstawie art. 45 k.p., zastosowanie znajduje stawka określona w ww. przepisie (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2012r. II PZ 12/12). Z tych też względów Sąd Okręgowy doliczył

do wskazanych wyżej kosztów kwotę 60 zł tytułem zastępstwa procesowego. Łączna kwota kosztów procesu podlegających zwrotowi od powoda na rzecz pozwanego wynosi 1.035,76 zł, o czym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w zw. art. 397 § 2 k.p.c., oddalając zażalenie w pozostałym zakresie na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 k.p.c., o czym orzeczono stosownie w punktach 1 i 2 sentencji postanowienia.

Ponieważ pełnomocnik pozwanego wносиła o zasądzenie na rzecz pozwanego kwoty 900 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a zażalenie w tym zakresie podlegało oddaleniu, Sąd w punkcie 3 sentencji postanowienia zniósł koszty postępowania zażaleniowego między stronami.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Renata Gąsior (spr.) SSO Monika Roslan-Karasińska

Zarządzenie: (...)

(...)