

Sygn. akt VII Pa 73/19

VII Pz 41/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2019r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan – Karasińska

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska (spr.)

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: st. sekr. sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 listopada 2019r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko Instytutowi (...) w W.

o ustalenie stosunku pracy

na skutek zażalenia pozwanego oraz apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 kwietnia 2019r., sygn. akt VIP 33/18

I. odrzuca apelację powoda skierowaną do punktu 1 zaskarżonego wyroku;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 2 i 3 w ten sposób, że:

1. ustala istnienie stosunku pracy nawiązanego przez A. W. i Instytut (...) w W. na podstawie umowy o pracę w okresie od 11 marca 2014r. do 15 kwietnia 2019r., na stanowisku adiunkta, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem wynoszącym miesięcznie:

a) w okresie od 11 marca 2014r. do 31 grudnia 2014r. - 7.642,00 zł (siedem tysięcy sześćset czterdzieści dwa złote);

b) w 2015r. – 7.547,00 zł (siedem tysięcy pięćset czterdzieści siedem złotych);

c) w 2016r. – 7.677,00 zł (siedem tysięcy sześćset siedemdziesiąt siedem złotych);

d) w 2017r. – 7.791,00 zł (siedem tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt jeden złotych);

e) w 2018r. – 7.844,00 zł (siedem tysięcy osiemset czterdzieści cztery złotych);

f) w okresie od 1 stycznia 2019r. do 15 kwietnia 2019r. – 7.860,00 zł (siedem tysięcy osiemset sześćdziesiąt złotych);

2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

3. zasądza od Instytutu (...) w W. na rzecz A. W. kwotę 17.768,00 zł (siedemnaście tysięcy siedemset sześćdziesiąt osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów postępowania kasacyjnego;

III. oddala zażalenie pozwanego;

IV. zasądza od Instytutu (...) w W. na rzecz A. W. kwotę 4.705 zł (cztery tysiące siedemset pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym oraz kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu zażaleniowym.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Monika Roslan – Karasińska SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2019r.:

- ustalił, że pomiędzy powodem A. W. a pozwanym Instytutem (...) w W. istniał stosunek pracy od 1 stycznia 2014r. do 10 marca 2014r., a powód zatrudniony był w tym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku adiunkta, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 7.462,00 zł;

- w pozostałym zakresie oddalił powództwo;

- zniósł koszty procesu między stronami, w tym również koszty postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

Sąd Rejonowy oparł wydane rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

W dniu 7 marca 1988 roku Instytut (...) w W. i A. W. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, z powierzeniem obowiązków starszego specjalisty w Laboratorium Głównym. W trakcie trwania stosunku pracy powód wykonywał pracę: do 30 czerwca 1998 roku -starszego specjalisty inżynierijno – technicznego, w okresie od 1 lipca 1998 roku do 14 listopada 2001 roku - specjalisty badawczo – technicznego, w okresie od 1 maja 1990 roku do 30 kwietnia 1997 roku - kierownika pracowni regeneracji i badań materiałowych, w okresie od 1 listopada 1993 roku do 30 kwietnia 1997 roku - zastępcy kierownika Zakładu Laboratorium Głównego, w okresie od 1 maja 1997 roku do 31 października 1997 roku –pełniącego obowiązki kierownika Zakładu Laboratorium Głównego, w okresie od 1 listopada 1997 roku do 2 stycznia 2005 roku - kierownika Zakładu Laboratorium Głównego, w okresie od 15 listopada 2001 roku do 2 stycznia 2005 roku - adiunkta, w okresach od 3 stycznia 2005 roku do 30 czerwca 2005 roku i od 1 lipca 2010 roku do 29 września 2010 roku - kierownika Instytutu (...) w W., a w okresach od 1 lipca 2005 roku do 30 czerwca 2010 roku i od 30 września 2010 roku do 30 września 2013 roku -dyrektora Instytutu (...) w W..

W latach 2005 - 2013 A. W. uczestniczył w projektach naukowych, były autorem publikacji naukowych.

Minister Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej pismem z dnia 27 września 2013 roku odwołał A. W. ze stanowiska dyrektora Instytutu (...) z dniem 30 września 2013 roku, wskazując jako podstawę art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 roku o instytutach badawczych. Powód złożył pracodawcy kartę obiegową, którą ten zaakceptował. Do dnia 31 grudnia 2013 roku przebywał na urlopie wypoczynkowym, łącznie wykorzystując 118 dni urlopu. Do 31 marca 2014 roku nie pracował, oczekując na decyzję, czy może powrócić do pracy na stanowisku adiunkta.

Na spotkaniu prywatnym z aktualnym dyrektorem pozwanego Instytutu powód usłyszał, że wszystko będzie w porządku i że nadal będzie pracował na stanowisku adiunkta. Nie doręczono mu wypowiedzenia.

Pozwany oferował powodowi zatrudnienie na stanowisku adiunkta za wynagrodzeniem w wysokości 5.000,00 zł. Po określonym czasie miał odbyć się konkurs na to stanowisko. Powód usłyszał od pracodawcy, że jeśli chce kontynuować zatrudnienie, to musi przystać na te warunki. Według powoda zaproponowane mu wynagrodzenie było „śmieszne”.

Powód w dniu 4 grudnia 2013 roku skierował do M. Ś. pismo, w którym zwrócił się o zatrudnienie na właściwym wyznaczonym stanowisku w celu realizacji projektów badawczych od dnia 1 stycznia 2014 roku. Wskazał, że jest kierownikiem projektów, szczegółowo w tym piśmie wymienionych. Pismem z dnia 11 grudnia 2013 roku kierownik (...) M. Ś. poinformował powoda, że do czasu wyjaśnienia sprawy prowadzonej przez Prokuraturę nie widzi możliwości zatrudnienia go w (...). Taką samą adnotację zamieścił na piśmie powoda z dnia 4 grudnia 2013 roku. W dwóch kolejnych pismach z dnia 27 grudnia 2013 roku ustosunkował się natomiast do pism powoda dotyczących nagrody i gratyfikacji jubileuszowej.

Powód w dniu 24 grudnia 2013 roku wysłał maila do pracowników pozwanego, zatytułowany (...), w którym znalazły się m.in. następujące stwierdzenia „w dniu 30 września 2013 roku zakończyłem pracę w Instytucie (...) na stanowisku dyrektora”, „kończąc zatem 25 lat mojej pracy w Instytucie”. Intencją powoda było pożegnanie się z pracownikami jako dyrektor.

W dniu 31 grudnia 2013 roku pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, które powód otrzymał w dniu 8 stycznia 2014 roku. W dniu 14 stycznia 2014 roku samodzielnie, zaś 15 stycznia 2014 roku za pośrednictwem swego pełnomocnika złożył wniosek o sprostowanie tego dokumentu w części obejmującej informację o wykorzystanym urlopie wypoczynkowym oraz wniosek o wypłatę ekwiwalentu za pozostały urlop wypoczynkowy. Dodatkowo powód w tej samej dacie wystąpił z drugim wnioskiem dot. wypłacenia nagrody jubileuszowej.

W dniu 10 marca 2014 roku powód skierował do (...) pismo w sprawie dopuszczenia do pracy na stanowisku adiunkta. W odpowiedzi, pismem z dnia 10 marca 2014 roku, kierownik (...) M. Ś. poinformował powoda, że brak jest podstaw do uwzględnienia jego wniosku. Pozwany wskazał, że odwołanie ze stanowiska dyrektora jest równoznaczne z rozwiązaniem z dniem 31 grudnia 2013 roku stosunku pracy z powodem jako adiunktem. Doszło bowiem do przekształcenia stosunku pracy łączącego strony w stosunek pracy z powołania, który uległ rozwiązaniu w następstwie odwołania powoda z zajmowanego stanowiska dyrektorskiego.

Pismo z dnia 10 marca 2014 roku powód odebrał w dacie, w której zostało przygotowane. W dniu 17 marca 2014 roku wystosował do dyrektora (...) kolejne pismo, domagając się „zgodnie z wcześniejszą rozmową” zatrudnienia na właściwym stanowisku na nowych warunkach. Wskazał również, że z formalnego punktu widzenia jest umocowany w kilku projektach realizowanych przez (...), jak również w wielu strukturach organizacyjnych. Z kolei pismem z dnia 25 marca 2014 roku powód zwrócił się do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego o wyjaśnienie, czy odwołanie ze stanowiska dyrektora Instytutu jest równoważne z rozwiązaniem stosunku pracy z Instytutem. W odpowiedzi, pismem z dnia 3 kwietnia 2014 roku Zastępca Dyrektora Departamentu Nauki wskazał, że powołanie pracownika instytutu badawczego na stanowisko dyrektora nie ma wpływu na zmianę charakteru jego dotychczasowego stosunku pracy.

W dniu 1 kwietnia 2014 roku powód podpisał z Instytutem (...) w W. umowę o pracę na okres próbny od 1 kwietnia 2014 roku do 30 czerwca 2014 roku i został zatrudniony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku Głównego Specjalisty. Następnie w dniu 30 czerwca 2014 roku zawarł z tym samym pracodawcą umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2014 roku do 31 maja 2015 roku. Wymiar czasu pracy i stanowisko pracy pozostały takie jak poprzednio.

W okresie od 1 stycznia 2014 roku powód, kontynuując zatrudnienie u pozwanego na stanowisku adiunkta, otrzymywałby miesięcznie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 7.642,00 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z powołanych w uzasadnieniu dokumentów, niekwestionowanych przez strony co do ich wiarygodności i mocy dowodowej, zatem stanowiących pełnowartościowy materiał dowodowy, a częściowo także na podstawie zeznań stron. Zeznania świadka A. Ł. oraz dowód z uzupełniającego przesłuchania stron, według Sądu I instancji, nie wskazywały na okoliczności istotne dla wyjaśnienia sprawy i nie przyczyniły się do jej rozstrzygnięcia. Bez znaczenia dla sprawy były również okoliczności związane z toczącym się postępowaniem w prokuraturze (sygn. akt 2 Ds. 706/13). W ocenie Sądu Rejonowego, to postępowanie stanowiło jedynie faktyczne tło odwołania powoda ze stanowiska dyrektora pozwanego Instytutu i nie miało przełożenia na to, w jakim okresie strony pozostawały w stosunku pracy. Podobnie bez znaczenia były okoliczności

związane z wnioskowaniem przez powoda o możliwość zakupu użytkowanego sprzętu, gdyż nawet przyjmując, że było to związane z ustaniem stosunku pracy, samo przez się nie miało znaczenia dla ustalenia kiedy stosunek pracy zawarty przez strony ustał, co z kolei było kluczowe dla rozstrzygnięcia rozpatrywanej sprawy.

Dokonując rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności oceniał, czy powód miał interes prawny w świetle art. 189 k.p.c. w żądaniu ustalenia stosunku pracy. Konkluzja czynionych w tym zakresie rozważań, odwołujących się szeroko do orzecznictwa, wskazuje że wedle Sądu Rejonowego o takim interesie prawnym można mówić w odniesieniu do okresu od 1 stycznia 2014r., od tego dnia bowiem pozwany kwestionował istnienie stosunku pracy, zaś do dnia poprzedzającego tę datę stosunek pracy bezspornie trwał. Wynika to z treści pisma kierownika pozwanego Instytutu, skierowanego do powoda w dniu 10 marca 2014r. oraz z wystawionego przez pozwanego świadectwa pracy, zgodnie z którym powód był zatrudniony do 31 grudnia 2013r. Powyższe, w ocenie Sądu I instancji, oznacza brak potrzeby ochrony interesów powoda w trybie art. 189 k.p.c. do wskazanej daty. Odmienne zaś sytuacja prezentuje się od 1 stycznia 2014r., ponieważ istnienie stosunku pracy od tego dnia stało się sporne. Powód domagał się dopuszczenia do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku, czego pozwany odmawiał, kwestionując fakt istnienia stosunku pracy. Z takim stanowiskiem pozwanego wiązało się wstrzymanie w stosunku do powoda wypłaty świadczeń ze stosunku pracy. W związku z tym, powód niewątpliwie posiadał interes prawny w poszukiwaniu ochrony prawnej na podstawie art. 189 k.p.c. w okresie od dnia 1 stycznia 2014r.

W dalszej części pisemnych motywów wydanego orzeczenia Sąd I instancji wskazał, że związany jest oceną prawną wyrażoną kolejno przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2017r. (II PK 39/16) oraz przez Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie w wyroku z dnia 7 grudnia 2017r. (VII Pa 92/17). Zgodnie z art. 386 § 6 k.p.c. ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Nie dotyczy to jednak wypadku, gdy nastąpiła zmiana stanu prawnego. Z kolei stosownie do art. 398²⁰ k.p.c. sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy.

Zgodnie ze wskazanym przepisem oraz mając na względzie wykładnię dokonaną przez Sąd Najwyższy, Sąd I instancji zważył, że nie doszło do ustania stosunku pracy między stronami w związku z odwołaniem powoda z funkcji dyrektora. Z analizy art. 68 k.p. oraz przepisów szczególnych wynika, że powołanie pracownika naukowego na funkcję dyrektora instytutu nie jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. i z utratą statusu pracownika naukowego. Nawiązanie stosunku pracy z powołania jest możliwe tylko wtedy, gdy przepis odrębny w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. wyraźnie odnosi się do tej podstawy nawiązania stosunku pracy. Przepis skonstruowany jedynie jako kompetencyjny, przewidujący powierzenie określonego stanowiska (funkcji) i odwołanie z tego stanowiska (funkcji) odczytywać można jako legalnie zdefiniowane powołanie organizacyjne i funkcjonalne, którego jednak nie można kwalifikować jako powołania właściwego, kształtującego stosunek pracy. To z kolei oznacza, że uwzględniając treść przepisów regulujących funkcjonowanie instytutów badawczych i jednostek badawczo-rozwojowych nie doszło do nawiązania z powodem stosunku pracy na podstawie powołania. Powód po wyborze do pełnienia funkcji dyrektora, nadal zatrudniony był na podstawie umowy o pracę jako adiunkt.

Sąd Rejonowy zważył, że w okolicznościach faktycznych rozpatrywanej sprawy nie doszło do złożenia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2013r. Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd I instancji wskazał, że moc wiążąca określona w przepisie art. 386 § 6 k.p.c. ustaje nie tylko wówczas, gdy następuje zmiana stanu prawnego, lecz także gdy dojdzie do zmiany okoliczności faktycznych, na podstawie których Sąd II instancji dokonał swojej oceny prawnej i udzielił wskazań co do dalszego postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2009r., IV CSK 157/09, LEX nr 558611). W toku ponownego rozpoznania niniejszej sprawy przez Sąd Rejonowy nie doszło do żadnej zmiany okoliczności faktycznych, której następstwem mogłaby być odmienna ocena przedmiotowej kwestii. Powód zeznał wprawdzie, że zostało mu oświadczone, iż jest zwolniony, lecz nie był w stanie ani umiejscowić tego faktu w czasie, ani wskazać kto mu takie oświadczenie złożył. Brak jest również danych, z

jaką datą według tegoż oświadczenia stosunek pracy miał ustać. Na gruncie prawa pracy oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nawet będąc wadliwe, pozostają skuteczne. Oświadczenie takie musi być jednakże weryfikowalne w czasie i przestrzeni. Pojęcie czynności prawnych nieistniejących jest ugruntowane w nauce prawa. Wiążą się z nim takie sytuacje, gdzie dana czynność posiada tak daleko idące braki, że w zasadzie nie można w ogóle orzec, iż została dokonana. W rozważanym przypadku Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwany nie udowodnił, że rozwiązał stosunek pracy z powodem z dniem 31 grudnia 2013r. i że oświadczenie obejmujące tę datę zostało złożone powodowi przed nadejściem tego dnia lub w tym dniu.

Określając ramy czasowe stosunku pracy, który podlegał ustaleniu, Sąd I instancji przyjął dwie krańcowe daty – po pierwsze, datę, w której stosunek ten powstał (lub od której jego istnienie było sporne, jeśli wcześniej bezspornie trwał), a po drugie, datę, w której ustał, o ile zebrany materiał dowodowy nie wskazuje, że trwa on nadal. W realiach przedmiotowej sprawy pierwszą z wymienionych dat stanowił dzień 1 stycznia 2014r., który jest pierwszym dniem spornym istnienia stosunku pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy złożone przez pozwanego miało natomiast miejsce w dniu 10 marca 2014r. W tej dacie pozwany przygotował pismo, w którym dokonał takiego oświadczenia. Nie zawierało ono wskazania co do okresu wypowiedzenia. Pozwany wskazał, że stosunek pracy ustał z dniem 31 grudnia 2013r. Oświadczenie takie nie może mieć jednak daty wstecznej, stosunek pracy trwa bowiem do daty rozwiązania umowy bez wypowiedzenia lub za porozumieniem stron albo do końca okresu wypowiedzenia. Stosując natomiast zasady wykładni oświadczeń woli, (art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) przedmiotowe oświadczenie Sąd Rejonowy ocenił jako oświadczenie woli, zgodnie z którym po dniu 10 marca 2014r. stosunek pracy, zgodnie z wolą pozwanego, ustał. Abstrahując od kwestii wadliwości takiego oświadczenia, co może być przedmiotem odrębnego postępowania, oświadczenie to było skuteczne i wywarło skutki prawne. Wbrew zapatrywaniom strony pozwanej, wedle Sądu Rejonowego, brak jest w materiale dowodowym dowodów potwierdzających, aby takie konkretne oświadczenie zostało złożone powodowi w dacie wcześniejszej.

Sąd I instancji podkreślił, że do 10 marca 2014r. powód nie był pewny swojej sytuacji, bowiem w tej dacie skierował do pozwanego pismo w sprawie dopuszczenia go do pracy na stanowisku adiunkta. Powód był zatem przekonany, że pozostaje z pozwanym w stosunku pracy. Dopiero wyraźne oświadczenie pracodawcy złożone mu tego samego dnia stanowiło jasny i oczywisty komunikat co do tego, czy pozostaje on w stosunku pracy z Instytutem. Powód od dnia 1 kwietnia 2014r. znalazł nowe zatrudnienie i bezspornie rozpoczął świadczenie pracy na rzecz nowego pracodawcy. Do 10 marca 2014r. nie podejmował nowego zatrudnienia, będąc w przekonaniu, że pozostaje z pozwanym w stosunku pracy.

Odnosząc się do essentialia negotii, Sąd Rejonowy miał na względzie, że stosunek pracy, którego ustalenia żądał powód, był stosunkiem powstałym w oparciu o umowę o pracę zawartą przez strony 7 marca 1988r. W tej sytuacji zostało ustalone, że powód zatrudniony był na stanowisku adiunkta w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie zaś, wskazane w wyroku (7.642,00 zł), ostatecznie nie było sporne między stronami.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. Zgodnie z powołanym przepisem, w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań, koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczonej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W rozpatrywanej sprawie, według wskazania Sądu Rejonowego, koszty procesu obejmowały koszty w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, apelacyjnym oraz kasacyjnym. Z uwagi na zakres uwzględnienia powództwa, nie ziszcila się przesłanka przewidziana w art. 100 k.p.c. co do żądania przez powoda zwrotu wszystkich poniesionych przez niego kosztów. Powództwo zostało uwzględnione co do zasady, jednak jedynie w odniesieniu do okresu od 1 stycznia 2014r. do 10 marca 2014r., podczas gdy powód wnosił o ustalenie istnienia stosunku pracy od września 2013r. do dnia wydania wyroku, zgodnie ze zmodyfikowaną wersją powództwa. Wyrok wydany został w dniu 15 kwietnia 2019r., a stosunek pracy został ustalony w okresie trzech miesięcy od stycznia do marca 2014r. Okres ustalenia, o jaki wnosił powód, obejmował natomiast 67 miesięcy, począwszy od 30 września 2013r. do 15 kwietnia 2019r. Powód uległ więc co do znacznej części swojego roszczenia. Powództwo zostało uwzględnione jedynie w około 4%. Analogicznie sytuacja przedstawiała się w przypadku strony pozwanej wnoszącej o oddalenie powództwa. Zostało

ono uwzględnione co do zasady, zaś jego zakres był na tyle istotny, że w ocenie Sądu Rejonowego również pozwany nie uległ jedynie „nieznacznie”. Jakkolwiek w ujęciu procentowym przegrana strony pozwanej może wydawać się nieznaczna, to jednak zważając na fakt, że stosunek pracy został ustalony w okresie przeszło dwóch miesięcy, czyli obiektywnie dość długim odcinku czasu oraz na fakt, że pozwany uległ w sporze o samą zasadę, to również i on nie uległ „nieznacznie”. W konsekwencji doszło do opisanej w hipotezie art. 100 k.p.c. sytuacji częściowego uwzględnienia żądań obu stron, skutkującego stosunkowym rozdzieleniem albo wzajemnym zniesieniem kosztów postępowania, z których to rozwiązań alternatywnie można wybrać jedno. W ocenie Sądu I instancji zasadne było zniesienie wzajemnie kosztów procesu (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie z dnia 15 kwietnia 2019r. wraz z uzasadnieniem, k. 639 i k. 643-654).

Instytut (...) w W. złożył zażalenie na rozstrzygnięcie zawarte w punkcie 3 wyroku z dnia 15 kwietnia 2019r., zarzucając mu naruszenie art. 100 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i wzajemne zniesienie kosztów procesu między stronami, podczas gdy spełnione zostały przesłanki do obciążenia powoda obowiązkiem zwrotu na rzecz pozwanego wszystkich kosztów procesu, ewentualnie do stosunkowego ich rozdzielenia.

Wskazując na powołany zarzut pozwany wniósł:

- o zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez obciążenie powoda obowiązkiem zwrotu wszystkich kosztów procesu i zasądzenie na jego rzecz kwoty 10.508,98 zł,

ewentualnie

– o zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez stosunkowe rozdzielenie kosztów procesu między stronami i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu poniesionych dotychczas kosztów procesu w kwocie 9.583,54 zł.

Nadto pozwany wniósł o zasądzenie od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów procesu w postępowaniu zażaleniowym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu zażalenia strona pozwana podzieliła stanowisko Sądu I instancji dotyczące nieziszczenia się przesłanki wynikającej z art. 100 k.p.c. odnośnie żądania przez powoda zwrotu wszystkich poniesionych przez niego kosztów, jak również tego, że uległ on co do znacznej części swojego roszczenia. Według pozwanego, nie można było podzielić argumentacji Sądu Okręgowego, jakoby doszło do ustalenia stosunku pracy w „obiektywnie dość długim okresie czasu”. Pozwany stwierdził, że przegrana w procesie co do zasady nie jest wystarczająca do przyjęcia, że uległ on co do swojego żądania w stopniu wyższym niż nieznaczny. Żalący uznał również, że ta kwestia powinna być badana wyłącznie przy uwzględnieniu okresu trwania stosunku pracy. Podniósł, że dla celów rozstrzygnięcia o kosztach procesu właściwsze jest porównanie w dniach kalendarzowych ustalonego okresu zatrudnienia do tego okresu, który powód obejmował swoim żądaniem. Z takiego porównania wynika, że w przedmiotowej sprawie powód domagał się ustalenia stosunku pracy trwającego 2023 dni, zaś Sąd I instancji orzekł, że stosunek pracy trwał jedynie 68 dni. To oznacza, że powództwo zostało uwzględnione w około 3%, a pozwany uległ tylko co do nieznacznej części swojego żądania.

W ocenie pozwanego, art. 100 k.p.c. pozwala wprawdzie na wzajemne zniesienie kosztów procesu, jednakże swoboda w tym zakresie nie może być dowolna. Podstawy do zastosowania tego rozstrzygnięcia zachodzą, gdy żądanie zostało uwzględnione w około połowie, przy mniej więcej równej wysokości kosztów procesu poniesionych przez każdą ze stron. To oznacza z kolei, że brak jest podstaw do wzajemnego zniesienia kosztów procesu w oparciu o art. 100 zdanie 1 k.p.c., gdy zachodzi znaczna różnica kosztów poniesionych przez każdą ze stron oraz różnica części, w jakiej strony uległy.

Pozwany podkreślił, że w przedmiotowej sprawie żaden ze wskazanych warunków nie został spełniony, dlatego uzasadnione jest żądanie zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu zgodnie z art. 100 zdanie 2 k.p.c., gdyż pozwany uległ tylko co do nieznacznej części swojego żądania. W przypadku zaś nieuwzględnienia tej argumentacji, zasadne jest stosunkowe rozdzielenie kosztów procesu na podstawie przewidzianej w art. 100

zdanie 1 k.p.c., a więc w części odpowiedniej do stopnia uwzględnienia żądań każdej ze stron procesu. Po dokonaniu odpowiednich wyliczeń w opisanym zakresie, pozwany wskazał, że od powoda na jego rzecz powinna być zasądzona kwota 10.508,98 zł, bez dokonywania potrącania kosztów jemu należnych. W przypadku zaś stosunkowego rozdzielenia kosztów, stosownie do wyniku sprawy, zasądzeniu od powoda na rzecz pozwanego powinna podlegać kwota 9.583,54 zł, pozostała po wzajemnym potrąceniu kwot należnych każdej ze stron procesu (zażalenie Instytutu (...)) w W. z dnia 23 maja 2019r., k. 658-663).

W odpowiedzi na zażalenie z dnia 19 czerwca 2019r. powód wniósł o oddalenie zażalenia oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko powód wskazał, że zaprezentowane przez pozwanego w zażaleniu rozdzielenie kosztów procesu ogranicza się wyłącznie do rozrachunku matematycznego, zaś Sąd I instancji rozstrzygając o kosztach i ustalając odpowiedzialność stron wskazał, że roszczenie powoda zostało uwzględnione co do zasady. Dalej powód podkreślił, że istotą sporu było to, czy stosunek pracy wygasł w wyniku odwołania go z funkcji dyrektora (...). Argumentacja strony pozwanej w tej części okazała się błędna, co potwierdził Sąd Najwyższy, przyjmując że odwołanie z funkcji dyrektora z dniem 30 września 2013r. nie wywołuje równoczesnego skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy na stanowisku adiunkta.

Odnosząc się do wydanego w tej sytuacji rozstrzygnięcia Sądu I instancji o kosztach procesu, powód ostatecznie stwierdził, że choć orzeczenie tego Sądu było co do zasady błędne, to orzeczenie o kosztach zostało odpowiednie „dopasowane do orzeczenia” (odpowiedź na zażalenie z dnia 19 czerwca 2019r., k. 686-688).

A. W. w dniu 27 maja 2019r. złożył apelację od wyroku Sądu Rejonowego, zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. poprzez dowolną oraz sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, prowadzącą do błędnych ustaleń faktycznych, tj. że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy złożone przez pozwanego miało miejsce w dniu 10 marca 2014r. oraz że było ono skutecznym i wywierającym skutki prawne oświadczeniem woli, podczas gdy rozwiązanie umowy o pracę na stanowisku adiunkta nigdy nie nastąpiło, co wynika wprost z treści zeznań złożonych na rozprawie w dniu 1 kwietnia 2019r.;

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie wadliwego uzasadnienia wyroku pozbawionego istotnych elementów wynikających z dyspozycji tego przepisu, tj. brak wskazania przez Sąd I instancji przyczyn, dla których jego stanowisko znalazło uzasadnienie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zakresie oceny i skutków braku oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodem na stanowisku naukowym adiunkta;

- art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. poprzez błędną ocenę zebranego materiału dowodowego i przyjęcie, że powód podejmując pracę w dniu 1 kwietnia 2014r. per facta concludentia przyjął skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy prawidłowo dokonana ocena zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wskazuje, że pozwany nigdy nie złożył oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a powód choćby poprzez złożenie samego pozwu o ustalenie nigdy nie uznawał i nie uznaje do dnia dzisiejszego, iż doszło do rozwiązania stosunku pracy z pozwanym, wynikającego z umowy o pracę z dnia 7 marca 1988r. zawartej na czas nieokreślony;

- art. 386 § 6 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c. poprzez pominięcie w subsumcji oceny roszczenia powoda, treści art. 189 k.p.c.;

- art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 30 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie w ten sposób, że pismu pozwanego z dnia 10 marca 2014r., skierowanemu do powoda, Sąd I instancji przyznał przymiot oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na stanowisku adiunkta, pomimo że pismo to stanowi wyłącznie oświadczenie

wiedzy o rzekomym rozwiązaniu tej umowy z dniem 31 grudnia 2013r., wskutek odwołania powoda przez Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej ze stanowiska dyrektora Instytutu (...).

Wskazując na powołane zarzuty, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania apelacyjnego oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego i postępowania przed Sądem I instancji według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji strona powodowa powtórzyła zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a potem przywołała wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2017 roku w sprawie o sygn. II PK 39/16, w którym SN stwierdził, że pozwany nie mógł legalnie rozwiązać umownego stosunku pracy wynikającego z zatrudnienia powoda na stanowisku pracownika naukowego – adiunkta. W orzeczeniu podkreślono również, że wypowiedzenie umowy o pracę w takim zakresie prowadziło do naruszenia przepisów, ponieważ odwołanie z funkcji nie mogło uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę dla pracownika naukowego. Ponadto apelujący zacytował fragment uzasadniania wskazanego rozstrzygnięcia, z którego wynika, że powołanie pracownika naukowego zatrudnionego w jednostce badawczo-rozwojowej, a po reformie systemu nauki, w instytucie badawczym, na funkcję dyrektora tego instytutu, nie jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. i z utratą statutu pracownika naukowego.

Zdaniem skarżącego pismo pozwanego z dnia 10 marca 2014r. nie stanowiło oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwany we wskazanym piśmie jedynie bezwzględnie podtrzymał dotychczasowe stanowisko stanowiące wyłącznie oświadczenie wiedzy, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem naukowym - adiunktem nastąpiło w momencie jego odwołania z funkcji dyrektora Instytutu (...). Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2010r., sygn. I CSK 75/10, powód wskazał, że oświadczeniu wiedzy nie przypisuje się charakteru oświadczenia woli. Podniósł również, że nie można zgodzić się ze stanowiskiem zaprezentowanym przez Sąd I instancji, jakoby przedmiotowe pismo z dnia 10 marca 2014r. należało traktować jako oświadczenie woli w rozumieniu art. 30 k.p., zgodnie z którym po tym dniu stosunek pracy ustał zgodnie z wolą pozwanego.

Powód podkreślił również, że zeznający w sprawie M. Ś. nie pamiętał w jakich okoliczności nastąpiło ustanie stosunku pracy oraz jednoznacznie wskazał, że nie składał oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ten fakt jest istotny, ponieważ stanowi całkowite zaprzeczenie stanowiska Sądu Rejonowego, który wskazał, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi zostało złożone z dniem 10 marca 2014r. w piśmie z tej daty, podpisanym własnoręcznie przez M. Ś.. Zdaniem skarżącego również twierdzenie, że podjęcie przez niego pracy po dniu 10 marca 2014r. jest wynikiem powzięcia wiedzy o wypowiedzeniu dotychczasowego stosunku pracy, jest nielogiczne i nie znajduje uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym. W tym względzie powód wskazał, że wielokrotnie nieskutecznie ubiegał się o dopuszczenie do pracy w Instytucie (...). Mając powyższe na uwadze był zmuszony do podjęcia innej pracy w celu zapewnienia utrzymania dla siebie i rodziny. Wskazał także na fragment uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego z dnia 7 grudnia 2017r., sygn. akt VII Pa 92/17, z którego wynika, że „wprawdzie z dniem 1 kwietnia 2014r. podejmuje zatrudnienie w Instytucie (...) w W., ta okoliczność nie ma jednak żadnego znaczenia dla kwestii skutecznego złożenia przez stronę pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy oraz nie przesądza o rodzaju roszczeń z jakimi powód może wystąpić”. Skarżący podkreślił, że nie mogąc kontynuować swojej aktywności naukowej w związku z nieuzasadnioną postawą pozwanego i nie chcąc tracić swojego dorobku, zmuszony był do przystąpienia do konkursu ogłoszonego na stanowisko naukowe przez Instytut (...).

Powód stwierdził również, że Sąd I instancji pominął w subsumpcji oceny roszczenia dochodzonego w procesie, treść art. 189 k.p.c. Ocena tego wymagała odwołania przez Sąd do innych regulacji poza kodeksem pracy takich, jak ustawy o instytucjach badawczych czy obecnie nieobowiązującej ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych.

Przechodząc do zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego powód uznał, że pismo z 10 marca 2014r. nie zawiera w swojej treści oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. W jego ocenie doręczone mu przez pracodawcę pismo jedynie informuje, że pozwany podtrzymuje dotychczasowy pogląd, jakoby stosunek pracy

powoda uległ przekształceniu z dniem jego powołania na stanowisko dyrektora Instytutu, a późniejsze odwołanie z pełnionej funkcji w trybie art. 70 § 1 k.p. zakończyło stosunek pracy. Według powoda omawiane pismo nosi jedynie znamiona oświadczenia wiedzy o określonym zdarzeniu prawnym, które powoduje niemożność jego dopuszczenia do wykonywania pracy adiunkta. Dodatkowo podniósł, że jego treść nie kreuje samodzielnego oświadczenia pracodawcy, któremu można byłoby przypisać skutek w postaci rozwiązania istniejącej umowy o pracę. Zwrócił także uwagę, że żadna ze stron postępowania nie wywodziła skutków prawnych z treści pisma z dnia 10 marca 2014r., zaś wielokrotnie podkreślano w toku postępowania, że takie oświadczenie nie było nigdy skierowane do powoda przez pozwanego (apelacja powoda z dnia 27 maja 2019r., k. 668-675).

Instytut (...) w W. w dniu 4 lipca 2019r. złożył odpowiedź na apelację, w której wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany w pierwszej kolejności wskazał, że zaskarżenie przez powoda w całości wyroku z dnia 15 kwietnia 2019r. jest nieprawidłowe, gdyż nie ma on interesu prawnego w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 1 wyroku. Wynika to z tego, że Sąd I instancji uwzględnił roszczenie apelującego zgodnie z żądaniem określonym w pozwie, doprecyzowanym ostatecznie w toku przeprowadzonej rozprawy. Ograniczenie zaś tego ustalenia do ram czasowych od 1 stycznia 2014r. do 10 marca 2014r. umożliwiło powodowi ewentualnie zaskarżenie tego wyroku w zakresie, w jakim Sąd Rejonowy oddalił powództwo w punkcie 2 zaskarżonego wyroku.

W dalszej części pozwany argumentował, że apelujący niesłusznie zarzuca Sądowi Rejonowemu uchybienia proceduralne. Z rozważań Sądu I instancji nie wynika, aby powód *per facta concludentia* przyjął skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę. W jego ocenie Sąd ten przyjął jedynie, że złożenie przez Instytut w piśmie z dnia 10 marca 2014r. „wyraźnego oświadczenia pracodawcy” stanowiło podstawę do usunięcia wątpliwości powoda dotyczących jasnego i oczywistego stanowiska pozwanego w kwestii pozostawania stron w stosunku pracy. Ponadto pozwany wskazał, że apelujący nie podniósł, aby Sąd Rejonowy niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności zaistniałe przykładowo w zeznaniach świadków czy w treści dołączonych do akt dokumentów. Tymczasem skuteczne podważenie sędziowskiej oceny dowodów nie może ograniczyć się do przedstawienia jedynie własnej koncepcji strony co do rozstrzygnięcia sprawy czy do postawienia gołosłownej tezy, która zakłada przyjęcie wyłącznie subiektywnego stanowiska jednej ze stron postępowania. Taki sposób podważania sędziowskiej oceny stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść jednak zamierzonego skutku. Poza tym, wedle pozwanego, w oparciu o treść apelacji nie można ustalić, na czym miałyby polegać uchybienia dotyczące art. 227 k.p.c. Zdaniem pozwanego Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe po uchyleniu wyroku przez Sąd II instancji oraz dopuścił dowody wnioskowane przez strony procesu.

W ocenie pozwanego, również zarzut dotyczący naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie został należycie uzasadniony. Zaskarżony wyrok zawiera wskazanie dowodów, którym Sąd I instancji nadał walor wiarygodności oraz zawiera wykaz dowodów, na których oparł swoje rozstrzygnięcie.

Jeśli chodzi o zarzut naruszenia art. 386 § 6 w związku z art. 398²¹ k.p.c. to jest on niezasadny, a przy tym zawiera błąd polegający na powołaniu niewłaściwej podstawy prawnej. Pozwany stanął na stanowisku, że zasadę związania sądu powszechnego wykładnią prawa Sądu Najwyższego konstytuuje przepis art. 398²⁰ k.p.c. W tej kwestii pozwany uznał, że Sąd Rejonowy nie uchybił zasadzie związania wykładnią prawa.

Również konstruowanie zarzutu naruszenia art. 189 k.p.c. jest wedle pozwanego niesłuszne, gdyż Sąd I instancji dokonał wykładni tego przepisu. Jego zdaniem, wobec niesprecyzowania w czasie wyrokowania przez Sąd Okręgowy treści żądania pozwu, związanie wykładnią nie odnosi się do oceny złożenia w sprawie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. W tym zakresie Sąd I instancji został zobowiązany do poczynienia własnych ustaleń, gdyż Sąd Najwyższy stwierdził, że kwestia złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę jest nadal otwarta i wymaga dodatkowych ustaleń.

Przechodząc do analizy zarzutu powoda dotyczącego naruszenia przepisów prawa materialnego, pozwany wskazał, że powód formułując ten zarzut błędnie przyjął, iż pismo z dnia 10 marca 2014r. stanowi wyłącznie oświadczenie wiedzy o rzekomym rozwiązaniu z nim umowy o pracę wskutek jego odwołania ze stanowiska dyrektora Instytutu (...). Według pozwanego istotne są inne sformułowania ww. pisma takie, jak brak podstaw do dopuszczenia powoda do pracy, brak możliwości jego przywrócenia do pracy czy brak możliwości jego zatrudnienia. Ponadto pozwany wskazał, że w nauce prawa powszechnie przyjmuje się za Z. R. teorię czynności konwencjonalnych, zgodnie z którą przy ustalaniu znaczenia wypowiedzi należy odwoływać się do reguł wykładni ustalonych w świetle obiektywnych okoliczności sprawy. Mając powyższe na uwadze, stanowisko wyrażone w piśmie z dnia 10 marca 2014 roku dotyczy według pozwanego uniemożliwienia powodowi kontynuowania pracy w Instytucie i jednocześnie doprowadza do ustania umownego stosunku pracy.

Pozwany uznał, że zeznania M. Ś. nie mają znaczenia w kontekście oceny treści i skutków pisma z dnia 10 marca 2014r. Powód w tej kwestii odwołał się w apelacji do treści zapisu protokołu sporządzonego na piśmie, który jednak nie stanowi protokołu rozprawy związanego z zapisem dźwięku albo dźwięku i obrazu utrwalonego za pomocą urządzenia rejestrującego. Dalej stwierdził, że M. Ś. zeznał, iż nie składał oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, ponieważ złożył innego rodzaju dokument świadczący o jego ustaniu na podstawie upływu okresu wypowiedzenia. Swoją wypowiedź odnosił do „formalnego” oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, o czym świadczy odwołanie się przez niego do innego sposobu wypowiedzenia stosunku pracy, który był wówczas uznawany za skuteczny. Zdaniem Instytutu powołany przez skarżącego fragment zeznań M. Ś. nie oznacza, że nie składał on w tym czasie powodowi żadnych oświadczeń rozumianych jako czynności konwencjonalne, na co wskazuje też zaproszenie do udziału w konkursie na stanowisko pracownika naukowego. Pozwany podkreślił również, że M. Ś. w dalszej części zeznań wskazał, że powód został poinformowany, że „już tu nie pracuje” oraz, że zlecił najprawdopodobniej Oddziałowi Kadr, aby przekazał tę informację powodowi.

W końcowej części odpowiedzi na apelację pozwany podkreślił, że skuteczne wypowiedzenie stosunku pracy stanowiło ustne oświadczenie przekazane powodowi przez nieustalonego pracownika Instytutu o tym, że „już tu nie pracuje”. W ocenie pozwanego o fakcie złożenia takiego oświadczenia powód wspominał podczas składania zeznań. Sąd I instancji natomiast błędnie uznał oświadczenie skutkujące wypowiedzeniem umowy o pracę za czynność prawną „nieistniejącą”. Według stanowiska pozwanego, oświadczenie złożone skarżącemu przed dniem 31 grudnia 2013r. było nakierowane na uświadomienie mu, że nie kontynuuje już stosunku pracy. Jednocześnie nieustalenie w toku procesu osoby przekazującej oświadczenie powodowi nie miało znaczenia, ponieważ osoba ta występowała w sprawie jako posłaniec, a posługując się posłańcem pozwany mógł przybrać do tego celu nawet osobę anonimową, która nie posiada pełnej zdolności do czynności prawnych (odpowiedź na apelację z dnia 2 lipca 2019r., k. 690-698 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda, w której – jak wynika z jej treści – zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w całości, w części okazała się niedopuszczalna. Powód objął środkiem zaskarżenia nie tylko te punkty orzeczenia, które stanowiły o oddaleniu powództwa i o kosztach procesu, ale także punkt, w którym Sąd Rejonowy w części uwzględnił zgłoszone roszczenie. W ocenie Sądu Okręgowego, w tym zakresie, a więc w odniesieniu do punktu 1 wyroku, ustalającego stosunek pracy w okresie od 1 stycznia 2014 roku do 10 marca 2014 roku, apelację należało odrzucić z uwagi na okoliczność, że po stronie powodowej nie występował gravamen. Na uzależnienie uprawnienia do wniesienia środka zaskarżenia od istnienia gravamen, czyli pokrzywdzenia strony orzeczeniem sądu niższej instancji, wskazuje się w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, które podkreśla, że pokrzywdzenie, o którym mowa, polega na niekorzystnej dla strony różnicy między zgłoszonym przez nią żądaniem a sentencją orzeczenia, wynikającej z porównania zakresu żądania z treścią rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 1936r., C III 1030/35, OSN 1937 Nr 1, poz. 11; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1950r., ŁC 990/50, PIP 1950 nr 2, s. 359; uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 1997r., I CKN 57/97, OSNC 1997 Nr 11, poz. 166; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997r., III CKN 152/97, LEX nr 50615; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja

2003r., I CKN 382/01, LEX nr 109434; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2006r., II CZ 22/06, LEX nr 196615). Pojęcie gravamen leży u podstaw konstrukcji środków zaskarżenia takich jak apelacja oraz nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej. Wskazać należy, że przesłanką zaskarżenia orzeczenia w postępowaniu cywilnym jest istnienie interesu prawnego w kwestionowaniu orzeczenia. Interes prawny w zaskarżeniu orzeczenia, określane właśnie mianem gravamen, oznacza zatem pokrzywdzenie polegające na niekorzystnej dla strony różnicy między zgłoszonym przez nią żądaniem a sentencją orzeczenia, wynikającej z porównania zakresu żądania i treści rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014r., I UK 382/13, LEX nr 1467120). Analogicznie wygląda sytuacja prawna w przypadku uwzględnienia roszczenia tylko w części. Taka właśnie sytuacja częściowego uwzględnienia żądania powoda zaistniała w przedmiotowej sprawie. W związku z tym powód miał gravamen w skarżeniu orzeczenia, ale tylko w części nieuwzględniającej jego roszczenia. W tej zaś części, która w rozważanym przypadku została zamieszczona w punkcie 1 orzeczenia Sądu I instancji i uwzględnia częściowo roszczenie powoda, takiego gravamen Sąd II instancji nie stwierdził, wobec czego apelacja we wskazanej części podlegała odrzuceniu na podstawie art. 373 k.p.c. w zw. z art. 370 k.p.c.

Dokonując merytorycznej oceny apelacji powoda skierowanej do punktu 2 zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy podzielił te ustalenia faktyczne, które poczynił Sąd I instancji, oceniając że zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c., sformułowane punktach I. 1 i I. 3 apelacji, są bezpodstawne. Powód formułując je, zarzucił dowolną oraz sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zebranego materiału dowodowego prowadzącą do błędnych ustaleń faktycznych. Te błędne ustalenia faktyczne dotyczyły zaś tego, że pozwany, wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, nie złożył mu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 10 marca 2014r. Zdaniem Sądu Okręgowego argumentacja skarżącego pozbawiona jest podstaw o tyle, że Sąd I instancji w żadnej części dokonanych ustaleń stanu faktycznego ani w części poświęconej ocenie dowodów nie wskazał na okoliczności, do których odnosiłyby się omawiane zarzuty procesowe powoda. Wynika to z tego, że okoliczności związane z oceną, jakie skutki odniosło oświadczenie pozwanego z dnia 10 marca 2014r. i czy stanowiło ono oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy, a także jakie znaczenie można przypisać faktowi podjęcia przez powoda pracy od dnia 1 kwietnia 2014r., były przedmiotem oceny prawnej. W związku z tym zarzuty naruszenia art. 233 § 1 oraz art. 227 k.p.c. musiały zostać ocenione jako niesłuszne, a okoliczności, które w związku z tymi zarzutami podniósł powód, zdaniem Sądu Okręgowego, można rozważać raczej w części poświęconej naruszeniom przepisów prawa materialnego.

Wracając jeszcze do ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy podkreśla, że w przeważającej części opierają się one na dokumentach i stanowią swoistą chronologiczną relację korespondencji, którą po odwołaniu powoda z funkcji dyrektora (...) wymieniały strony stosunku pracy oraz tego, jak przebiegał stosunek pracy powoda. W tym zaś zakresie strony nigdy nie pozostawały w sporze i okoliczności, które Sąd Rejonowy zrelacjonował nie były przez nie kontestowane. W związku z tym, zdaniem Sądu Okręgowego, nie ma podstaw, aby te ustalenia modyfikować czy też czynić na nowo. Jedyne czego należało dokonać to ich uzupełnienie o dodatkowe, następujące okoliczności:

W okresie, kiedy doszło do odwołania powoda z funkcji dyrektora Instytutu stanowisko kierownika kadr zajmowała A. Ł.. Wiedzę o fakcie, że powód został odwołany uzyskała od innych pracowników pozwanego. Nie otrzymała polecenia od M. Ś., aby poinformować powoda, że jego stosunek pracy został rozwiązany i takiej informacji ani oświadczenia tej treści mu nie przekazywała. Nadto nie uczestniczyła w żadnym spotkaniu, podczas którego omawiane byłoby rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Zobowiązana była jedynie do przygotowania świadectwa pracy, które wysłała powodowi za pośrednictwem poczty. W tym okresie nie miała bezpośredniego kontaktu z powodem.

Wskazanych, uzupełniających ustaleń faktycznych Sąd II instancji dokonał na podstawie zeznań świadka A. Ł.. Wprawdzie Sąd I instancji pominął je, a powód w tej części nie formułował zarzutów, jednak Sąd II instancji, który ma obowiązek czynienia własnych ustaleń faktycznych, oceny Sądu Rejonowego w tym zakresie nie podzielił. Przede wszystkim niesłuszne było stanowisko Sądu I instancji dotyczące tego, że zeznania ww. świadka nie wnoszą niczego istotnego do sprawy. Po pierwsze, wskazany świadek zajmował stanowisko kierownika kadr w czasie, kiedy odwołano powoda z funkcji dyrektora i zeznał, jakiego rodzaju czynności dokonywał w związku z tym, co w kontekście twierdzeń pozwanego o złożeniu powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, musiało być ważne. Po drugie, zeznania świadka są istotne biorąc pod uwagę uzupełniające zeznania M. Ś., podczas których wskazał, że w

sprawach formalnych wszystkiego pilnuje kierownik kadr i to z tą osobą kontaktował się w sprawach kadrowych. Po trzecie, M. Ś. wyraźnie zeznał, że sam nie składał powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W tym kontekście istotne musiało być więc przesłuchanie kadrowej A. Ł. i to co zeznała. Sąd Rejonowy tymczasem niesłusznie zlekceważył treść zeznań świadka, uznając że nic istotnego z nich nie wynika. Sąd II instancji ocenił to inaczej, przyjmując że zeznania świadka – choć w wielu kwestiach odwołujące się do niewiedzy czy braku pamięci w określonych kwestiach – były istotne dla dokonania ustaleń faktycznych, a potem oceny czy, ewentualnie kto i w jakiej dacie złożył powodowi w imieniu pozwanego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Analizując zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., Sąd Okręgowy nie podzielił go. Pełnomocnik powoda konstruując ten zarzut powołał się na brak wskazania przez Sąd Rejonowy, którym dowodom przyznał walor wiadomości, a którym odmówił. Sąd I instancji tymczasem dokonał oceny zgromadzonego materiału dowodowego na stronie 7 uzasadnienia. Jak już zostało wyżej wskazane, niesłusznie pominął treść zeznań świadka A. Ł., jednakże nie prowadziło to do sporządzenia wadliwego uzasadnienia wyroku. Wprawdzie ocena dowodów jest krótka, gdyż Sąd I instancji nie dostrzegł dowodów, którym należałoby odmówić wiarygodności, to jednak nie prowadziło do naruszenia ww. przepisów prawa procesowego. Przypomnieć należy, że sformułowanie zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może odnieść skutek, jeżeli z uwagi na wadliwość uzasadnienia nie poddaje się ono kontroli instancyjnej. Dochodzi do tego wówczas, gdy treść uzasadnienia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny, zrozumienie argumentacji sądu, który doprowadził do wydania orzeczenia, gdy sfera motywacyjna pozostaje nieujawniona bądź niezrozumiała lub gdy zawarte w nim rozważania pozostają całkowicie bez związku z rozpoznawaną sprawą. Innymi słowy naruszenie tego przepisu ma miejsce w wyjątkowych okolicznościach, kiedy treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie lub w decydującej części uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2007r., V CSK 115/07; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 5 maja 2017r., I ACa 956/16; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 18 maja 2017r., III AUa 1256/16). W ocenie Sądu Okręgowego opisana sytuacja nie zachodzi w przedmiotowej sprawie, ponieważ w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd I instancji dokładnie wskazał motywy, jakimi się kierował, dowody, na których oparł swoje ustalenia oraz te, których nie wziął pod uwagę wraz z przytoczeniem przyczyn tego stanu rzeczy, a także wnioski, do jakich doszedł i zastosowane przepisy prawa. Tym samym uczynił zadość wymogom, jakie ustawodawca przewidział w omawianej regulacji. Dodatkowo Sąd Rejonowy skonstruował uzasadnienie wydanego orzeczenia w sposób spójny i logiczny, co pozwoliło Sądowi II instancji na przesłedzenie procesu decyzyjnego oraz na rozstrzygnięcie o zasadności wydanego orzeczenia w zaskarżonej części.

W ocenie Sądu II instancji na uwzględnienie nie zasługiwał także zarzut naruszenia art. 386 § 6 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. W apelacji nie został on dostatecznie rozwinięty przez stronę powodową, zatem trudno było ocenić, w czym strona powodowa upatrywała tego rodzaju naruszenia. Poza tym – jak słusznie podkreślił pozwany w odpowiedzi na apelację – odwołanie się do art. 398²¹ k.p.c. w okolicznościach przedmiotowej sprawy jawi się jako omyłkowe wskazanie niewłaściwego przepisu. Najprawdopodobniej powodowi chodziło o przepis regulujący związaną wykładnią Sądu Najwyższego, a tego dotyczy art. 398²⁰ k.p.c. Przepis, który powołano w apelacji odnosi się zaś do odpowiedniego stosowania w postępowaniu przed Sądem Najwyższym przepisów o apelacji, ale tego strona powodowa nie sprostowała w toku postępowania apelacyjnego. Trudno było więc Sądowi II instancji wyręczać profesjonalnego pełnomocnika reprezentującego powoda we właściwym konstruowaniu zarzutów apelacyjnych czy prostowaniu omyłek. Niezależnie od tego wymaga podkreślenia, że art. 189 k.p.c., na który wskazuje apelacja, nie został pominięty przez Sąd Rejonowy, ponieważ w oparciu o ten przepis nastąpiło uwzględnienie powództwa w części. Nadto, przed przystąpieniem do rozstrzygania o tym, czy stosunek pracy w okresie oznaczonym przez powoda istnieje, Sąd I instancji przesądził, że powód posiada interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie. Niezrozumiałe jest zatem, na czym skarżący opiera swoje przekonanie o wadliwości procedowania w tym zakresie.

Analizując zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, Sąd Okręgowy zgodził się ze stroną powodową. W tym miejscu przypomnieć należy, że kwestia tego, czy z dniem 31 grudnia 2013r. zakończył się stosunek pracy powoda była przedmiotem oceny Sądu II instancji rozpoznającego apelację od wyroku z dnia 19 grudnia 2014 roku. W uzasadnieniu

orzeczenia, które zapadło 7 grudnia 2017r., Sąd II instancji zaprezentował wykładnię przepisów i ich szeroką analizę w kontekście okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy, przyjmując że ww. data nie była tą, w której doszło do ustania stosunku pracy powoda w Instytucie (...) w W.. Obecnie takiej oceny podważyć nie można z dwóch przyczyn. Po pierwsze, art. 386 § 6 k.p.c. stanowi, że ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Nie dotyczy to jednak wypadku, gdy nastąpiła zmiana stanu prawnego. W przedmiotowej sprawie, Sąd Rejonowy na treść wskazanego przepisu powołał się i słusznie wywiódł, co nie było przedmiotem zarzutów stron, że wobec braku zmian w stanie prawnym, ale także w stanie faktycznym, ocena, którą zaprezentował Sąd II instancji w uzasadnieniu wyroku z 7 grudnia 2017r. była dla niego wiążąca. Jest wiążąca także dla Sądu Okręgowego ponownie rozpoznającego sprawę. Po drugie, mimo że Sąd Rejonowy ustalił w zaskarżonym wyroku (punkt 1) istnienie stosunku pracy między stronami w okresie od 1 stycznia 2014 roku do 10 marca 2014 roku, to pozwany, który miał gravamen, by to rozstrzygnięcie zaskarżyć, z takiej możliwości nie skorzystał. Tym samym prawomocne stało się orzeczenie w tej części i jest wiążące. Zdaniem Sądu II instancji nie ma przy tym znaczenia z jakich przyczyn strona pozwana nie zdecydowała się na złożenie apelacji. Z treści odpowiedzi na apelacji wynika, że Instytut (...), mimo że stoi na stanowisku, że do rozwiązania z powodem stosunku pracy doszło z dniem 31 grudnia 2013r., to akceptuje rozstrzygnięcie zamieszczone w punkcie 1 wyroku. Wskazana, jak się wydaje strategia procesowa strony, jest dopuszczalna, podkreślić trzeba jednak z całą mocą, że pozwany nie składając apelacji od punktu 1 wyroku Sądu Rejonowego, nie może obecnie argumentować, że w istocie stosunek pracy ustał z końcem 2013 roku. Wedle Sądu Okręgowego, w obecnym stanie sprawy nie ma takiej możliwości prawnej, a także wiążącej się z tym potrzeby prowadzenia rozważań, czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2013r. Jedyne co obecnie musi podlegać rozważeniu Sądu II instancji i co jest prawnie dopuszczalne wobec złożenia apelacji przez stronę powodową, to czy 10 marca 2014r. – jak przyjął Sąd I instancji – albo później, strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

W związku z powyższym bezprzedmiotowe są analizy, jakie przeprowadził pozwany w odpowiedzi na apelację w zakresie tego, że jeszcze przed przekazaniem powodowi świadectwa pracy, powód był informowany o zakończeniu jego stosunku pracy. Dalsze wywody pozwanego sprowadzają się do rozważań odnośnie możliwości skorzystania z posłańca, ale są one nieadekwatne do tego, jakiej oceny w przedmiotowej sprawie ma dokonać Sąd Okręgowy. Ocena ta dotyczy zasadności apelacji powoda, który twierdzi, że jego stosunek pracy trwał dłużej niż do 10 marca 2014r., gdyż we wskazanej dacie nie złożono mu oświadczenia o jego rozwiązaniu. W tej sytuacji argumentacja pozwanego upada. Podkreślić należy, że stanowiłaby ona przedmiot analizy w postępowaniu apelacyjnym, gdyby pozwany złożył apelację skierowaną do punktu 1 wyroku. Ponieważ tak się nie stało, to istotne jest przede wszystkim, jak trzeba traktować i wyklądać pismo z dnia 10 marca 2014r. Zawarte w nim treści można ocenić albo jako oświadczenie wiedzy – jak przyjęła strona powodowa, albo jako oświadczenie woli – jak przyjął Sąd I instancji i zaaprobował pozwany.

W ocenie Sądu Okręgowego oświadczenia złożonego powodowi w piśmie z dnia 10 marca 2014r. nie można potraktować jako oświadczenia woli. Oświadczenie woli jest terminem języka prawnego i nie pokrywa się z jego znaczeniem w języku potocznym. Zgodnie z art. 60 oświadczenie woli jest rozumiane jako szczególnego rodzaju zachowanie ludzkie, bo tylko takie można uznać za oświadczenie woli, jeżeli wyraża wolę wywołania określonych skutków prawnych. Oświadczenie ma charakter zrozumiały, jeżeli jego treść da się ustalić przynajmniej w drodze wykładni. Zgodnie z art. 60 oświadczeniem woli może być każde działanie wyrażające wolę podmiotu, czyli zachowanie uzewnętrzniające określony komunikat mający wywołać skutki prawne. Przenosząc powyższe na grunt prawa pracy podkreślić należy, że w doktrynie i orzecznictwie nigdy nie budziło wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje skutek w chwili złożenia go pracownikowi w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią. Dlatego też nie może być zastąpione przez samo tylko stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy. Zawarta w świadectwie pracy informacja o rozwiązaniu stosunku pracy ma więc jedynie stanowić potwierdzenie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, natomiast nie zastępuje wspomnianego oświadczenia. W wyroku z dnia 11 marca 1977r. (I PRN 20/77, Legalis nr 19961) Sąd Najwyższy uznał, że rozwiązanie przez zakład pracy bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 3 k.p.

przez oświadczenie przedstawiciela zakładu pracy. Oświadczenie takie nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy zawarte w doręczonym świadectwie pracy lub przez doręczenie "obiegówki" względnie przez odsunięcie od pracy (niedopuszczenie do pracy), albo przez inne tego rodzaju - przygotowujące lub realizujące rozwiązanie umowy o pracę - akty zakładu pracy, których prawna skuteczność uwarunkowana jest wcześniejszym złożeniem przez zakład pracy oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę. Powyższy pogląd został powtórzony w wyrokach z dnia 24 marca 1999r. (I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000 Nr 10, poz. 381) oraz z dnia 4 maja 2012r. (II PK 238/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 81), w których Sąd Najwyższy przyjął, że wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie zastępuje odpowiednich oświadczeń pracodawcy w tym zakresie oraz w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013r. (I PZP 3/13, OSNP 2014 Nr 2, poz. 18).

Przywołane poglądy orzecznictwa odnoszą się w głównej mierze do świadectwa pracy, a także innych czynności technicznych, ale wynika z nich jedna istotna myśl, a mianowicie, że pracodawca musi wobec pracownika wyrazić w sposób wyraźny czy dorozumiany wolę wywołania określonego skutku – w rozważanym przypadku rozwiązania stosunku pracy. Czynności, które takiego przejawu woli nie zawierają, a są tylko oświadczeniami wiedzy, czynnościami technicznymi czy informacjami przekazanymi pracownikowi, takiego charakteru nie mają. Dla przykładu można wskazać na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 maja 2019r. (III PK 71/18), z którego wynika, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (jej warunków) stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Jeśli chodzi o ustalenia dotyczące tego, czy mamy do czynienia z oświadczeniem woli, czy oświadczeniem wiedzy, to istotne są reguły wykładni oświadczeń woli. Należy je stosować nie tylko do ustalenia treści złożonych oświadczeń woli, ale także do stwierdzenia, czy dane zachowania stron stanowią oświadczenia woli (wyrok Sądu Najwyższego z 22 czerwca 2006r., V CSK 70/06).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonując wykładni, na której oparł swoje rozstrzygnięcie, w zasadzie nie wyjaśnił z jakiej przyczyny oświadczeniu zamieszczonemu w piśmie z 10 marca 2014r. nadał charakter oświadczenia woli. Odwołał się wprawdzie do zasad wykładni, ale ich nie przeanalizował i nie odniósł do okoliczności rozpatrywanego przypadku. Pozwany natomiast w odpowiedzi na apelację, starając się wykazać za Sądem Rejonowym, że pismo z 10 marca 2014r. stanowi oświadczenie woli pracodawcy rozwiązania z powodów stosunku pracy, odwołał się do poglądu wyrażonego przez Z. R. dotyczącego opisu teorii czynności konwencjonalnych. W ocenie pozwanego teoria ta jest obecnie powszechnie przyjmowana w nauce prawa.

Sąd Okręgowy wskazuje, że problematyka wykładni oświadczeń woli w świetle art. 65 k.c. została szeroko omówiona w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 czerwca 1995r. (III CZP 66/95, OSNC 1995, Nr 12, poz. 168). W uchwale tej stwierdzono między innymi, że wykładnia oświadczeń woli polega na ustaleniu ich znaczenia, czyli sensu. Ma ona na celu ustalenie właściwej treści regulacji zawartej w oświadczeniu woli. Ogólne reguły interpretacyjne prowadzące do osiągnięcia tego celu określone zostały w art. 65 k.c. Wyrażone w przytoczonym przepisie reguły interpretacyjne grupują się wokół dwóch respektowanych przez prawo cywilne wartości. Są nimi z jednej strony wola (intencja) osoby dokonującej czynności prawnej, z drugiej natomiast zaufanie, jakie budzi złożone oświadczenie woli u innych osób. Odpowiednio do tych wartości w doktrynie wyróżnia się subiektywną metodę wykładni zorientowaną na wolę osoby składającej oświadczenie woli oraz metodę obiektywną (normatywną) akceptującą punkt widzenia adresata. Możliwa jest również kombinowana metoda wykładni, uwzględniająca obie wspomniane wartości. Według Sądu Najwyższego (wyrok z 17 kwietnia 2018r., I PK 28/17) na tle art. 65 k.c. należy przyjąć kombinowaną metodę wykładni, opartą na kryterium subiektywnym i obiektywnym. Stanowisko takie zajmuje też nauka prawa cywilnego. Stosowanie kombinowanej metody wykładni do czynności prawnych *inter vivos* obejmuje dwie fazy. W pierwszej fazie sens oświadczenia woli ustala się, mając na uwadze rzeczywiste ukonstytuowanie się znaczenia między stronami. Oznacza to, że uznaje się za wiążący sens oświadczenia woli, w jakim zrozumiała go zarówno osoba składająca, jak i odbierająca to oświadczenie. Decydująca jest zatem rzeczywista wola stron. Podstawę prawną do stosowania w tym przypadku wykładni subiektywnej stanowi przepis art. 65 § 2 k.c., który, choć mowa w nim o umowach, odnosi się w istocie do wszystkich oświadczeń woli składanych innej osobie. Jeżeli

okaże się, że strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli, konieczne jest przejście do drugiej, obiektywnej fazy wykładni, w której właściwy dla prawa sens oświadczenia woli ustala się na podstawie przypisania normatywnego, czyli tak jak adresat sens ten rozumiał i rozumieć powinien. Za wiążące uznać trzeba w tej fazie takie rozumienie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. Decydujący jest normatywny punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli. Przeważa tu ochrona zaufania odbiorcy oświadczenia woli nad wolą, a ściślej nad rozumieniem nadawcy. Zastosowanie tej reguły wymaga wyjaśnienia, jak strony rzeczywiście zrozumiały złożone oświadczenie woli, w szczególności jaki sens łączyły z użytym w oświadczeniu woli zwrotem czy wyrażeniem. W razie ustalenia, że były to te same treści myślowe, pojmowany zgodnie sens oświadczenia woli trzeba uznać za wiążący. Jeżeli chodzi zaś o oświadczenia woli ujęte w formie pisemnej, czyli wyrażone w dokumencie, to sens tych oświadczeń ustala się, przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu. W procesie jego interpretacji podstawowa rola przypada językowym regułom znaczeniowym. Wykładni poszczególnych wyrażeń dokonuje się z uwzględnieniem kontekstu, w tym także związków treściowych występujących między zawartymi w tekście postanowieniami. Uwzględnieniu podlegają również okoliczności, w jakich oświadczenie woli zostało złożone, jeżeli dokument obejmuje takie informacje, a także cel oświadczenia woli wskazany w tekście bądź zrekonstruowany na podstawie zawartych w nim postanowień. Tekst dokumentu nie stanowi wyłącznej podstawy wykładni ujętych w nim oświadczeń woli składanych indywidualnie oznaczonym osobom. Pomimo ograniczeń dowodowych, które znalazły wyraz w treści art. 247 k.p.c., dopuszczalny jest dowód ze świadków lub z przesłuchania stron, jeżeli jest to potrzebne do wykładni niejasnych oświadczeń woli stron zawartych w dokumencie. W takim przypadku bowiem wspomniane dowody nie są skierowane przeciw osnowie dokumentu, a jedynie posłużą jej ustalaniu w drodze wykładni. W procesie wykładni zawartych w dokumencie oświadczeń woli składanych indywidualnym adresatom dopuszczalne jest zatem sięgnięcie do takich okoliczności towarzyszących złożeniu oświadczenia woli, które mogą być stwierdzone za pomocą pozadokumentowych środków dowodowych. Interpretacja oświadczenia woli w takim przypadku przebiega według ogólnych zasad kombinowanej metody wykładni. Wiążący prawnie sens oświadczenia woli ustala się więc mając w pierwszej kolejności na uwadze rzeczywistą wolę stron, a dopiero gdy nie da się jej ustalić, sens ten ustala się na podstawie przypisania normatywnego. Podobne rozumienie treści art. 65 k.c. można znaleźć w wielu innych orzeczeniach Sądu Najwyższego (wyroki: z 21 listopada 1997r., I CKN 825/97, OSNC 1998, Nr 5, poz. 81, z glosami A. Szpunara, OSP 1998, nr 5, poz. 93, A. Zielińskiego, Palestra 1998, nr 9-10, s. 202; z 9 września 1998r., I CKN 841/97, OSNC 1999, Nr 5, poz. 91, z glosą J.P. Naworskiego, MoP 2000, nr 2, s.96; z 9 kwietnia 1999r., I CKN 1135/97, OSNC 1999, Nr 9, poz. 165; z 21 listopada 2006r., II PK 46/06, LEX nr 950624; z 12 marca 2010r., II PK 281/09, LEX nr 602248; z 3 lutego 2011r., I CSK 348/10, LEX nr 936479; z 7 czerwca 2011r., II PK 320/10, LEX nr 1095827; z 21 lutego 2013r., IV CSK 463/12, LEX nr 1311811; z 4 czerwca 2013r., II PK 293/12, LEX nr 1331290; z 19 września 2013r., I CSK 688/12, LEX nr 1523362; z 13 marca 2014r., I PK 200/13, OSNP2015, Nr 9, poz. 119; z 9 lipca 2015r., I PK 241/14, M.P.Pr. 2016, nr 1, s. 36-38; z 10 lutego 2016r., I CSK 1/15, LEX nr 2054081; z 12 kwietnia 2016r., II PK 70/15, LEX nr 2046077).

W rozpatrywanej sprawie chodziło nie tyle o wykładnię oświadczenia woli, ale o ustalenie, czy z takim oświadczeniem mamy do czynienia. Jak jednak wynika choćby z przywołanego wyżej wyroku SN z dnia 22 czerwca 2006r., te same reguły wykładni stosuje się również i w takim przypadku. W przedmiotowej sprawie wskazują one, że zarówno powód, jak i M. Ś. reprezentujący pozwanego, w dacie sporządzenia i doręczenia powodowi pisma z dnia 10 marca 2014r. nie traktowali go jako oświadczenia woli o rozwiązaniu z tą datą stosunku pracy. Jeśli chodzi o osobę powoda, to Sąd Rejonowy analizując jego zachowanie, wskazał w rozważaniach prawnych, że powód w tej dacie uzyskał jasny i oczywisty komunikat pracodawcy co do tego, czy pozostaje w stosunku pracy, a niedługo potem znalazł nowe zatrudnienie. Zdaniem Sądu zachowania powoda polegającego na podjęciu nowej pracy nie należy interpretować jako okoliczności przemawiającej za stanowiskiem, że z dniem 10 marca 2014r. nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy w wyniku złożonego w tym dniu oświadczenia woli reprezentanta pracodawcy. Powód podjął wprawdzie nową pracę, ale jak argumentował, musiał zapewnić utrzymanie sobie i rodzinie, a otrzymał od (...) jasny komunikat, że nie będzie dopuszczony do pracy. Tego komunikatu nie należy traktować na równi z oświadczeniem woli, ponieważ takim nie było. Jeśli chodzi jeszcze o powoda, to powód w maju 2014r., a więc w niedługim czasie po otrzymaniu pisma z 10 marca 2014r., złożył pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy, w którym jednoznacznie dał wyraz

temu, że pismo datowane na dzień 10 marca 2014r. nie wywołuje takiego skutku, jak twierdzi pozwany. Poza tym wcześniej, tj. 17 marca 2014r., wystosował kolejne pismo do pozwanego, a pismem z dnia 25 marca 2014r. wystąpił do Ministerstwa o interpretację. Po jego stronie nie było więc takiego rozumienia treści pisma z dnia 10 marca 2014r., jak przyjął Sąd Rejonowy. Jeśli chodzi zaś o M. Ś., autora pisma z ww. daty, to jego zeznania złożone w postępowaniu ponownie prowadzonym przed Sądem Rejonowym, jednoznacznie potwierdzają, że nie złożył powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Takiej odpowiedzi udzielił na pytanie zadane wprost o tę kwestię. Instytut (...) w odpowiedzi na apelację polemizował z tym jednak i podkreślał, że M. Ś. wskazał, że nie pamięta w jakich okolicznościach nastąpiło ustanie stosunku pracy oraz, że nie składał oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę (01:05:32). Według pozwanego oznacza to jednak tyle, że M. Ś. nie składał oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, ponieważ złożył innego rodzaju dokument, który świadczył o tym, że ten stosunek ustał z upływem okresu wypowiedzenia (1:08:30-1:09:12). W tym zakresie powołał również wypowiedź M. Ś., zgodnie z którą zaprosił powoda do udziału w konkursie na stanowisko pracownika naukowego.

Po odsłuchaniu i dokładnej analizie zeznań M. Ś. Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że to jednak stanowisko powoda zasługuje na uwzględnienie. W ocenie Sądu II instancji należy przytoczyć cztery najważniejsze fragmenty zeznań świadka, który wskazywał, że:

- „załoga zbuntowała się przeciw ówczesnemu dyrektorowi, a ja byłem najbliższym współpracownikiem, może bliskim, nie wiem, czy najbliższym współpracownikiem pana dyrektora W.. W związku z tym każda wizyta była taktowana, że być może to będzie próba sterowania w instytucie trochę z tylnego siedzenia przez pana W.. W związku z tym za wszelką cenę unikałem spotkań w instytucie z panem W., żeby nie budować dodatkowych emocji” (01:04:40-01:05:08);

- „wtedy zaproponowałem nowe warunki zatrudnienia dla pana W., które nie zostały przyjęte” (01:05:29-01:05:35);

- „pytanie w jakich okolicznościach komu przekazałem, najprawdopodobniej była to pani kadrowa, dlatego że w sprawach zatrudnienia to przede wszystkim kontaktowałem się z kadrową” (01:08:02-01:08:13);

- nie mam wątpliwości, że ten stosunek pracy ustał. Nie składałem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, bo złożyłem innego rodzaju dokument, który świadczył o tym, że ten stosunek ustał na podstawie upływu okresu wypowiedzenia (01:08:50-01:09:11).

Z zacytowanych zeznań M. Ś. wynika jednoznacznie, że unikał spotkań z powodem z uwagi na złą atmosferę panującą w Instytucie, a kwestie związane z rozwiązaniem umowy o pracę przekazał kadrowej. Kadrowa zeznając jako świadek potwierdziła jednak tylko tyle, że wystawiła powodowi świadectwo pracy i nie składała mu w imieniu Instytutu żadnych oświadczeń. Z zeznań M. Ś. wynika również, że zaproponował powodowi nowe warunki zatrudnienia, które wiązałyby się z jego powtórным uczestnictwem w konkursie na stanowisko adiunkta organizowanym w Instytucie. Później M. Ś. potwierdził wprost, że nie składał powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. To zaś, że złożył innego rodzaju dokument, który świadczył o tym, że ten stosunek ustał z upływem okresu wypowiedzenia, nie potwierdza, że oświadczenie woli rozwiązujące stosunek pracy zostało złożone. Znamienne jest to, że M. Ś. wskazywał, że doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodem zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Transportu Budownictwa i Gospodarki Morskiej. Te wytyczne były zaś takie, że odwołanie powoda z pełnionej funkcji jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy na stanowisku adiunkta.

Podsumowując zaprezentowane wywody należy wskazać, że zgromadzony materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, by w dacie 10 marca 2014r. doszło do złożenia powodowi oświadczenia woli. Takiego charakteru pismu z tej daty nie nadawał powód, a także reprezentujący pozwanego M. Ś.. Ten ostatni, składając zeznania, które były przedmiotem szerszej analizy, wskazał wprost i jednoznacznie, że oświadczenia woli powodowi nie złożył. Pisma z dnia 10 marca 2014r. nie rozumiał więc w taki sposób, jak przyjął Sąd Rejonowy. Wynika to nie tylko z jego jednoznacznie brzmiących słów, ale również i z fragmentu, który jako kluczowy ocenił pozwany. Według pozwanego istotne było to, że M. Ś. wskazał, że złożył innego rodzaju dokument, który świadczył o tym, że stosunek pracy ustał z upływem okresu wypowiedzenia. Nie doprecyzował jednak jaki, ale biorąc pod uwagę to, że odwołał się do upływu okresu wypowiedzenia, który wedle pozwanego kończył się z dniem 31 grudnia 2013r., to mogło chodzić o świadectwo pracy

bądź pismo powoda z 4 grudnia 2013r., na którym dokonał odrębnych adnotacji. Te dokumenty powstały jednak przed 10 marca 2014r., a więc nie mają tak naprawdę znaczenia. Przypomnieć należy ponownie, że rozstrzygnięcie z punktu 1 wyroku ustalające stosunek pracy do 10 marca 2014r. nie zostało zaskarżone i Sąd jest nim związany. Mógł więc ustalić jedynie, że w dniu 10 marca 2014r. bądź później złożono oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy. W ww. dacie tak się jednak nie stało z przyczyn, o których była mowa, ale także dlatego, że literalne brzmienie pisma z tej daty nie daje podstaw do przyjęcia, by stanowiło ono coś innego niż oświadczenie wiedzy. W piśmie tym dyrektor M. Ś. zacytował art. 70 § 1² k.p., a potem wyrok SN z 12 maja 2010r. Nie ulega wątpliwości, że tego rodzaju treści nie mają nic wspólnego z oświadczeniem woli. W dalszej części odpowiedział na wniosek powoda o dopuszczenie do pracy, wskazując że jest to niemożliwe z uwagi na przekształcenie, a następnie rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2013r. W tym fragmencie, tak samo jak w ostatnim akapicie pisma, złożył oświadczenie wiedzy, opisując fakty, które w jego ocenie już zaistniały. Potwierdził je więc następnie, odwołując się wyraźnie do rozwiązania stosunku pracy, który wedle pozwanego już stało się faktem. Z tego wynika, że nie mógł złożyć oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy z dniem 10 marca 2014r. Swoim zamiarem nie obejmował tego rodzaju skutku, zatem Sąd Rejonowy niezasadnie przyjął konstrukcję, na której oparł później zaskarżone rozstrzygnięcie.

Zdaniem Sądu Okręgowego za koncepcją, że pismo z dnia 10 marca 2014r. nie było oświadczeniem woli rozwiązującym stosunek pracy przemawia także i to, że pozwany w toku wieloletniego procesu takiej koncepcji nigdy nie prezentował. Zaaprobował wprawdzie to na czym oparł się Sąd Rejonowy, ale sam nigdy nie wskazywał, by do 10 marca 2014r. istniał między stronami stosunek pracy i by w tej dacie złożono powodowi oświadczenie o jego rozwiązaniu. Jak podkreśla się w orzecznictwie, zachowanie ludzkie uzyskuje status oświadczenia woli tylko, jeśli zachowanie to ujawnia wolę składającego w sposób dostateczny. Wymóg dostateczności oznacza, że z zachowania osoby składającej oświadczenie oraz okoliczności, w których oświadczenie to zostało złożone, wynika minimalna treść czynności prawnej (określenie rodzaju tej czynności i jej essentialia negotii). Jeśli wola nie została ujawniona w sposób dostateczny, nie mamy do czynienia z oświadczeniem woli – należy uznać, że w ogóle nie złożono oświadczenia woli (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2009r., I CSK 401/08). W odróżnieniu od oświadczeń woli wyrażających zamiar wywołania określonych skutków prawnych (a więc zmiany istniejącego stanu rzeczy), oświadczenia wiedzy mają charakter wypowiedzi sprawozdawczych informujących o istnieniu określonego stanu rzeczy. Są więc zdaniem w sensie logicznym, którym można przypisać jedynie prawdę lub fałsz (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 2 czerwca 2004r., I ACa 1569/03).

W przedmiotowej sprawie złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie nastąpiło nie tylko w dacie 10 marca 2014r., ale także i później. Pozwany nie wykazał, by po 10 marca 2014r. kierował do powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powoływał się wprawdzie na okoliczność, że w toku procesu doręczono powodowi pismo z 4 grudnia 2013r. z adnotacją dyrektora, zdaniem Sądu Okręgowego, ta okoliczność – biorąc pod uwagę stanowisko procesowe strony pozwanej prezentowane niemal w całym procesie – nie daje jednak podstaw do przyjęcia, że jest to równoznaczne z oświadczeniem o rozwiązaniu umowę o pracę.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i ustalił istnienie stosunku pracy nawiązanego przez powoda i pozwanego na podstawie umowy o pracę w okresie od 11 marca 2014r. do daty wyrokowania przez Sąd I instancji, tj. do 15 kwietnia 2019r., na stanowisku adiunkta, zgodnie z wnioskiem powoda. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto powoda Sąd Okręgowy ustalił na podstawie tego, co wyliczył pozwany w piśmie procesowym z dnia 19 lutego 2019r. (k. 617-619), którego treści powód nie zakwestionował. Wynikało z niego, że w razie kontynuacji stosunku pracy powód uzyskiwałby zarobki w latach 2014-2019 odpowiednio w kwotach: 7.642,00 zł, 7.547,00 zł, 7.677,00 zł, 7.791,00 zł, 7.844,00 zł oraz 7.860,00 zł. W takim też zakresie Sąd Okręgowy uwzględnił essentialia negotii ustalonego stosunku pracy, dając temu wyraz w punkcie I. 1 wyroku. W pozostałym zakresie powództwo A. W. podlegało zaś oddaleniu. Przypomnieć należy, że powód wnosił o ustalenie istnienia stosunku pracy od daty zatrudnienia w Instytucie (...), tj. od 7 marca 1998r. W ocenie Sądu II instancji posiadał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy tylko od 1 stycznia 2014r., od tego dnia bowiem pozwany pracodawca kwestionował istnienie stosunku pracy. Do dnia poprzedzającego tę datę stosunek pracy bezspornie trwał i został potwierdzony w świadectwie pracy. Powód nie miał więc interesu prawnego w żądaniu ustalenia stosunku pracy w tym okresie, powództwo w tej części, jako bezzasadne, podlegało więc oddaleniu.

W punkcie II. 3 Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 17.768,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów postępowania kasacyjnego, stosując art. 100 k.p.c. Wprawdzie powód w części przegrał proces, ale co do zasady jest stroną wygrywającą, a ustalony po rozpoznaniu apelacji stosunek pracy obejmuje okres od 1 stycznia 2014r. do 15 lipca 2019r., a więc w okresie ponad 5 lat. To skłoniło Sąd do włożenia obowiązku zwrotu kosztów na stronę pozwaną, przy zastosowaniu wspomnianej regulacji. Na kwotę, która podlegała zasądzeniu składają się:

- opłata od pozwu uiszczona przez powoda w kwocie 5.400 zł (k. 11),
- opłata od pierwszej apelacji, uiszczona przez powoda w kwocie 5.400 zł (k. 219),
- opłata od zażalenia poniesiona przez powoda w kwocie 1.080 zł (k. 239),
- zwrot kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem I instancji w kwocie 180 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018r., poz. 265);
- opłata od skargi kasacyjnej poniesiona przez powoda w kwocie 5.400 zł (k. 313),
- zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w kwocie 240 zł, na podstawie § 10 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018r., poz. 265);
- opłaty skarbowe od pełnomocnictwa w łącznej kwocie 68 zł.

Dodatkowo wyjaśnienia wymaga, że Sąd wyliczając podlegające zasądzeniu koszty – wbrew temu, co sugerowała strona pozwana w zażaleniu – przyjął stawkę minimalną wynikającą z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, ponieważ roszczenie o ustalenie stosunku pracy jest roszczeniem pieniężnym, ale niemajątkowym. W związku z tym koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym (analogicznie w postępowaniu kasacyjnym i apelacyjnym) nie powinny być wyliczane przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu czy zaskarżenia, tylko na podstawie ww. przepisu. Ponadto, zaakcentować należy, że wobec tego, że Sąd Najwyższy, a potem Sąd Okręgowy uchyliły zaskarżone wyroki i sprawa w grudniu 2017r. została skierowana do ponownego rozpoznania, to zgodnie z przepisami przejściowymi z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, należy stosować to rozporządzenie.

Zażalenie pozwanego zostało oddalone w punkcie III wyroku Sądu Okręgowego. Z oczywistych względów środek zaskarżenia wniesiony przez Instytut nie mógł być uwzględniony, biorąc pod uwagę okoliczność, że wyrok Sądu I instancji został zmieniony. Sąd II instancji na nowo orzekł o kosztach, ale inaczej niż wnioskował pozwany w zażaleniu. Zażalenie musiało być więc oddalone na podstawie art. 385 k.p.c. w związku z art. 397 k.p.c.

Orzekając o kosztach procesu w aktualnie toczącym się postępowaniu apelacyjnym Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od Instytutu (...) na rzecz A. W. kwotę 4.705 zł, na którą złożyła się opłata od apelacji poniesiona przez powoda w kwocie 4.585 zł (k. 668) i zwrot kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne w kwocie 120 zł, której wysokość została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265). Jednocześnie Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu zażaleniowym w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265).

SSO Agnieszka Stachurska (spr.) SSO Monika Roslan – Karasińska SSO Małgorzata Jarząbek

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska (spr.)