

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 22 czerwca 2016 r. J. M. domagał się dopuszczenia do pracy w (...) Przedsiębiorstwie Państwowym w S. na dotychczasowych warunkach pracy i pracy, a nadto zasądzenia od pozwanego pracodawcy kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wedle powoda zaznaczenie w akapicie piątym skierowanego do pracodawcy, a dotyczącego udzielenia urlopu bezpłatnego pisma z dnia 11 stycznia 2016r., iż w przypadku, gdy adresat nie widzi możliwości udzielenia takiego urlopu, składający pismo wnosi o rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy w trybie natychmiastowym za porozumieniem stron, stanowiło jedynie wolę poznania stanowiska pracodawcy odnośnie udzielenia urlopu oraz kontynuowania zatrudniania pracownika. Powód podkreślił nadto, iż jego intencją było, z uwagi na uprzednią długotrwałą współpracę, rozstanie się z pracodawcą w zgodzie, a ten opacznie zinterpretował jego pismo z powodu niezrozumienia albo złej woli. (k. 2 – 8)

Pozwana (...) Przedsiębiorstwo Państwowe w S. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od przeciwnika kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wskazując, iż powód występował już wcześniej o urlop bezpłatny i był informowany o braku akceptacji przez pracodawcę takiego wniosku. Treść kolejnego pisma w tej sprawie obejmującego także wniosek o rozwiązanie umowy w przypadku braku zmiany decyzji urlopowej, nie pozostawiała wątpliwości co do intencji powoda – niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w razie nieudzielenia mu urlopu. Oświadczenie woli pracownika było jednoznaczne, a wywody w zakresie jego odmiennego rozumienia zaprezentowane w pozwie nie znajdują żadnego oparcia w treści pisma z dnia 11 stycznia 2016r. (k. 36 – 40)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

J. M. łączył z (...) Przedsiębiorstwem Państwowym w S. stosunek pracy począwszy od dnia 9 września 1992r. W ostatnim okresie powód był zatrudniony na stanowisku kapitana.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 159 cz. A akt osobowych powoda

W czasie trwania stosunku pracy powód wielokrotnie korzystał z urlopu bezpłatnego, w tym nieprzerwanie od dnia 7 września 2011 r.

Wskazany nieprzerwany urlop był przedłużany na wniosek powoda po raz ostatni do 31 stycznia 2016r.

Niesporne, nadto wniosek o przedłużenie urlopu – k. 115 cz. A akt osobowych powoda, świadectwo pracy – k. 159 cz. A akt osobowych powoda

Podczas urlopu powód był kierowany za pośrednictwem pracodawcy do pracy za granicą na stanowisku kapitana w C. L. z siedzibą w L. na statku G..

Niesporne, nadto umowa – karty nienumerowane po k. 51 w cz. D akt osobowych powoda

W dniu 17 września 2015r. pozwana dokonała oceny okresowej powoda. J. M. otrzymał w skali od 2 do 5 ocenę 4 w związku z uwagą pracownicy działu kadr morskich, iż pomimo wielokrotnych rozmów na temat poprawy współpracy kapitana z załogą, ten w dalszym ciągu w sposób obraźliwy odnosi się do podwładnych, nie szanuje ich godności osobistej, jest wulgarny i arogancki w porozumiewaniu się z nimi. W ocenie zaznaczono, iż w związku z tą uwagą należy rozważyć zasadność zatrudnienia pracownika na stanowisku kapitana.

Niesporne, nadto ocena okresowa – k. 53 cz. D akt osobowych powoda

W dniu 28 grudnia 2015 r. J. M. zwrócił się do (...) Przedsiębiorstwa Państwowego w S. o przedłużenie urlopu bezpłatnego do dnia 31 lipca 2016 r.

Powoda poinformowano telefonicznie o braku akceptacji tego wniosku.

W dniu 31 grudnia 2015 r. J. M. złożył do pracodawcy podanie z prośbą o pisemne potwierdzenie otrzymanych informacji z przedmiocie odmowy urlopu i propozycji zatrudnienia na stanowisku starszego oficera.

Niesporne, a nadto podanie z dnia 31 grudnia 2015 r. – k. 55 (także k. 156 cz. A akt osobowych powoda), przesłuchanie powoda – k. 67, zeznania świadka A. M. – k. 66

W dniu 11 stycznia 2016r. powód złożył pozwanemu pismo z tej samej daty zatytułowane „Wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego”. W piśmie tym ponowił wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego wskazując m.in., iż stan jego zdrowia uległ pogorszeniu w szczególności w związku z ostatnimi wydarzeniami w miejscu pracy, wobec czego dalsze wykonywanie przez niego pracy w dotychczasowym środowisku pozostaje pod znakiem zapytania. Jak wskazał, udzielenie urlopu pozwoliłoby na zapewnienie niezbędnego odpoczynku od niesprzyjającej atmosfery w pracy, która przełożyła się na negatywną ocenę pracowniczą.

Akapit szósty podpisanego przez powoda pisma brzmiał następująco: „W przypadku natomiast, gdy nie widzicie Państwo możliwości udzielenia urlopu bezpłatnego, a tym samym brak jest z Państwa strony woli dalszej współpracy, wnoszę o rozwiązanie łączącego nas stosunku pracy w trybie natychmiastowym za porozumieniem stron”.

Do pisma, o jakim mowa, powód załączył zaświadczenie lekarskie o leczeniu w poradni zdrowia psychicznego z dnia 5 stycznia 2016r. oraz pełnomocnictwo udzielone radcy prawnemu W. C. do reprezentowania „w zakresie wszelkich spraw pracowniczych M. w związku z łączącym go z (...) Przedsiębiorstwo Państwowe z siedzibą w S. stosunkiem pracy, w tym w szczególności w zakresie przesyłania i odbioru korespondencji dotyczącej stosunku pracy M., do czynności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę.”

Niesporne, pismo z dnia 11 stycznia 2016 r. z załącznikami – k. 11 – 13 (także k. 157 i nast. cz. A akt osobowych powoda)

Jeszcze w dniu 11 stycznia 2016r. pracodawca zaakceptował wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron w tym samym dniu. Stosowne oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy w dniu 11 stycznia 2016r. za porozumieniem stron zostało skierowane do powoda na adres jego pełnomocnika w dniu 12 stycznia 2016r., a doręczone trzy dni później. Jednocześnie doręczono pełn. powoda świadectwo pracy.

Dodatkowo bezpośrednio powodowi przesłano oświadczenie o zgodzie na rozwiązanie umowy pocztą elektroniczną.

Dowód: akceptacja na wniosku - . 157 cz. A akt osobowych powoda, oświadczenie z dnia 12 stycznia 2016 r. – k. 158 w cz. A akt osobowych powoda (także k. 15), pismo przewodnie k. 160 cz. A akt osobowych powoda, dowód doręczenia karta bez numeru przed k. 160 w cz. A akt osobowych powoda, zeznania świadka A. M. – k. 66

Skierowanym do pozwanej pismem z dnia 20 stycznia 2016 r. pełnomocnik J. M. wskazał m.in., iż nie zgadza się ze stanowiskiem pracodawcy, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za porozumieniem stron, jako że pracownik zwrócił się o zajęcie stanowiska czy pracodawca zamierza kontynuować stosunek pracy czy zmierza do jego zakończenia.

W odpowiedzi, pismem z dnia 8 lutego 2016 r., (...) Przedsiębiorstwo Państwowe w S. wskazała, iż J. M. jednoznacznie wyraził wolę rozwiązania umowy o pracę „w trybie natychmiastowym” za porozumieniem stron, a pracodawca przychylił się do tej prośby.

W dalszej korespondencji strony podtrzymały stanowiska wyrażane w tych pismach.

Niesporne, nadto korespondencja stron – k. 16 - 21

Skierowanym do pozwanej pismem z dnia 29 kwietnia 2016r. powód zgłosił gotowość do pracy. W odpowiedzi pracodawca wskazał, iż doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy.

Niesporne, nadto korespondencja stron – k. 23, 25

Sąd zważył, co następuje.

Ocena zasadności żądania pozwu uzależniona była od ustalenia, czy strony nadal pozostają w stosunku pracy czy też stosunek ten został rozwiązany. Obowiązek zatrudniania pracownika – umożliwienia mu wykonywania za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju jest bowiem, jak wynika z art. 22 § 1 k.p. elementem charakterystycznym stosunku pracy. Pracodawca nie może dowolnie, według własnego uznania, zrezygnować ze świadczenia przez pracownika pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.10.1998 r., I PKN 361/98, OSN 1999/23/750).

Ustanie stosunku pracy nastąpić może w różnym trybie, w tym także na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.).

Oświadczenie strony stosunku pracy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę jest oświadczeniem jej woli. Zastosowanie do niego znajduje zatem przepisy kodeksu cywilnego (poprzez odesłanie zawarte w art. 300 k.p. (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr 1284746, z dnia 9 lipca 2009r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). W myśl art. 60 k.c. wola (z wyjątkami zastrzeżonymi w ustawie) może być wyrażona przez każde zachowanie się ujawniające ją w sposób dostateczny, w tym w postaci elektronicznej. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią, a jeśli jest w postaci elektronicznej w chwili wprowadzenia do środka komunikacji elektronicznej w sposób umożliwiający takie zapoznanie (art. 61 § 1 i 2 k.c.)

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron wymaga zgodnych oświadczeń woli obu stron stosunku pracy co do sposobu i terminu tego rozwiązania. Z inicjatywą rozwiązania umowy w tym trybie wystąpić może każda ze stron. Zgłoszona przez jedną ze stron stosunku pracy propozycja jego rozwiązania w określonej dacie za porozumieniem stanowi ofertę, którą druga strona może przyjąć lub odrzucić. Oświadczenie woli drugiej strony o przyjęciu oferty wywołuje skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. (art. 66 § 1 i art. 70 § 1 k.c w zw. z art. 300 k.p.). Taki pogląd potwierdził Sąd Najwyższy chociażby w wyroku z dnia 26 września 2001 r., I PKN 648/00, Legalis nr 333263 i powołanych tam orzeczeniach.

Analiza zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego prowadziła do uznania, iż doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony na mocy ich porozumienia.

Powód wystąpił z ofertą rozwiązania umowy, a pozwana na tę ofertę przystała. Z oświadczenia woli powoda z dnia 11 stycznia 2016r. wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, iż w przypadku nieuwzględnienia jego wniosku o urlop bezpłatny, chce on rozwiązania stosunku pracy. Powód nie określił wprawdzie daty, w której stosunek pracy wedle jego woli ma ustać poprzez podanie dnia, miesiąca i roku, zaznaczył jednak, iż powinno to nastąpić „w trybie natychmiastowym”. Pojęcie to nie budzi wątpliwości interpretacyjnych. Wedle słownika języka polskiego (PWN, Warszawa 1984r.) „natychmiast” oznacza „w tej samej chwili, bezpośrednio po czymś, bezzwłocznie, momentalnie”. Z oświadczenia powoda wynikało więc jednoznacznie, iż domaga się rozwiązania umowy z chwilą, gdy pracodawca otrzyma jego oświadczenie, o ile oczywiście nie wyrazi zgody na urlop. Pozwana (...) przystała na rozwiązanie umowy z datą złożenia przez pracownika oświadczenia akceptując w ten sposób jego ofertę w całości – co do sposobu i czasu rozwiązania umowy. Dała temu wyraz w skierowanym do pracownika oświadczeniu doręczonym jego pełnomocnikowi w dniu 15 stycznia 2016r.

Powód utrzymywał, iż w istocie nie złożył oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron, a prezentował jedynie zamiar poznania woli pracodawcy co do kontynuowania stosunku pracy i udzielenia mu urlopu. Treść pisma z dnia 11 stycznia 2016r. przeczy jednak takim twierdzeniom. Powód nie wskazał bowiem pracodawcy przykładowo na celowość rozważenia zakończenia stosunku pracy w przypadku braku akceptacji wniosku o urlop bezpłatny, nie wyraził woli rozmów (negocjacji) co do dalszego zatrudnienia, a w sposób wyraźny wniósł o rozwiązanie tego stosunku podkreślając poprzez pogrubienie druku tryb, w jakim miałyby ono nastąpić. Zgodnie z art. 65 §

1 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Wniosek powoda w przedmiocie rozwiązania umowy odpowiadał typowemu, a treść całego pisma jednoznacznie wskazywała, iż pracownik nie widzi aktualnie możliwości wykonywania pracy i chce przedłużenia urlopu albo zakończenia zatrudnienia (preferując pierwszą opcję, co zapewne przesądzało o tytule pisma). Zauważenia wymaga, iż składając pismo powód wiedział o braku akceptacji jego wniosku o urlop bezpłatny, uzyskał bwoiem pod koniec grudnia 2015r. ustną informację w tym zakresie w rozmowie telefonicznej z zastępcą działu kadr morskich. Stąd ponowienie wniosku z zaprezentowaniem argumentacji na jego poparcie. Z pisma powoda jednoznacznie wynika, iż nieudzielenie mu urlopu bezpłatnego na dalszy okres traktuje jako brak woli dalszej z nim współpracy, stąd wniosek w przedmiocie rozwiązania umowy. Wbrew wywodom pozwu ani dalszy akapit pisma dotyczący ustanowienia pełnomocnika ani treść załączonego do wniosku pełnomocnictwa nie dawały podstaw do uznania, iż powód nie występuje o rozwiązanie stosunku pracy, a jedynie oczekuje stanowiska pracodawcy co do woli kontynuowania dalszej współpracy i deklaruje gotowość do rozmów o jej zakończeniu. Jak już wskazano, rozwiązanie umowy z porozumień stron wymaga zgody tychże. Istniała możliwość, iż pracodawca nie będzie chciał rozwiązania stosunku pracy z powodem, ewentualnie będzie gotowy rozwiązać ten stosunek, ale dopiero za pewien czas lub pod pewnymi warunkami. Nie dziwi więc ustanowienie pełnomocnika. Z treści wniosku nie wynika, by ustanowienie pełnomocnika nastąpiło w celu prowadzenia negocjacji co do ustania stosunku pracy. Powód wskazał jedynie, iż ustanawia pełnomocnika w sprawach dotyczących swojego stosunku pracy. Takie sformułowanie nie daje podstaw do innej wykładni szóstego akapitu pisma niż dokonana przez pracodawcę, a obecnie także sąd, jako że w chwili sporządzania pisma stosunek pracy nadal trwał. Z tego samego względu za inną interpretacją oświadczenia powoda dotyczącego rozwiązania stosunku pracy nie może przemawiać wskazanie w pełnomocnictwie, iż stanowi ono umocowanie do reprezentowania powoda w zakresie wszelkich spraw pracowniczych w związku z łączącym go z (...) stosunkiem pracy. Zawarte w treści pełnomocnictwa upoważnienie do czynności związanych z rozwiązaniem stosunku pracy nie przeczy woli powoda rozwiązania stosunku pracy (w razie braku akceptacji wniosku o urlop bezpłatny). Jak już bowiem nadmieniono, powód udzielając pełnomocnictwa i składając pismo nie wiedział, jakie stanowisko zajmie pracodawca. Ewentualny brak ze strony tego ostatniego akceptacji i wniosku o urlop i oferty natychmiastowego rozwiązania umowy za porozumieniem stron rodzić mógł celowość podejmowania przez pracownika dalszych czynności w tym zmierzających do ustania zatrudnienia, co uzasadniało umocowanie profesjonalnego pełnomocnika.

Sąd nie dał wiary powodowi i świadkowi A. M. (osoby powodowi najbliższej, a zatem zainteresowanej wynikiem postępowania) co do braku woli powoda w zakresie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron w przypadku nieudzielenia urlopu. Oczywiście powód mógł mieć nadzieję, że ostatecznie do rozwiązania umowy nie dojdzie, gdyż pracodawca wniosek urlopowy uwzględni. Nie oznacza to jednak, iż nie liczył się z możliwością zakończenia zatrudnienia wskutek złożonego pisma. Powód jest osobą wykształconą, a treść wniosku przeczy stanowisku, iż leczenie potwierdzone złożonym zaświadczeniem mogło mieć wpływ na sposób formułowania przez niego myśli, precyzję pisemnej wypowiedzi (tego zresztą strona powodowa nie podnosiła). Zresztą pismo formułowane było w dacie późniejszej niż ustanowienie pełnomocnika, co przemawia za przyjęciem, iż jego treść była z tym ostatnim konsultowana. Nieprawdopodobnym wydaje się, by powód ustanawiając pełnomocnika nie zasięgnął jego rady co do pism wysyłanych do pracodawcy, działanie takie byłoby nieracjonalne.

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo jako nieuzasadnione

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika.

Zasądzona na rzecz pozwanego kwota odpowiada stawce minimalnej wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika przewidzianej w § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015. 1804 z późn.zm), jako że wskazane w tym przepisie sprawy pozostają rodzajowo najbardziej zbliżone.

Okoliczności faktyczne w niniejszej sprawie sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, których wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała, a także częściowo na podstawie zeznań powoda i świadka A. M.. Dowodom ze źródeł osobowych odmówiono wiary jedynie w zakresie rzeczywistych intencji powoda przy sporządzaniu pisma z dnia 11 stycznia 2016r. uznając, iż są one ukierunkowane jedynie na uzyskanie korzystnego rozstrzygnięcia w sposób oczywisty pozostając w sprzeczności z treścią złożonego przez powoda pisma.

ZARZĄDZENIE

1. odnotować,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda,
3. przedłożyć z apelacją lub za 21 dni z zpo.