

UZASADNIENIE

Powódka A. M. wystąpiła przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. z roszczeniem o przywrócenie do pracy, odwołując się od dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Jako roszczenie ewentualne wskazała ustalenie, że w okresie do 15 października 2019 r. pozostawała w stosunku pracy z pozwaną. W uzasadnieniu podniosła, że w ogóle nie otrzymała oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, które zostało wysłane na nieprawidłowy adres. Sama natomiast 15 października 2019 r. złożyła własne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Właściwość sądu wyjaśniła wykonywaniem pracy przede wszystkim w S., w systemie tzw. home office.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, podniosła zarzut braku właściwości miejscowej tutejszego sądu, wnosząc o przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Sosnowcu. Jednocześnie pozwana przyznała, że łączyła ją z powódką umowa o pracę na czas nieokreślony od 11 grudnia 2007 roku – była ona zatrudniona na stanowisku dyrektora handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo uznała za niesporny fakt przebywania A. M. na zwolnieniu lekarskim od 23 kwietnia 2018 r. do 21 października 2018 r., zaś od 22 października 2018 r. do 19 stycznia 2019 r. otrzymywania świadczenia rehabilitacyjnego przez powódkę.

Sąd, postanowieniem z dnia 4 lutego 2020 roku, uznał się niewłaściwym do rozpoznania niniejszej sprawy. Wskutek przeprowadzonego postępowania zażaleniowego, po przesłuchaniu świadków na okoliczność miejsca świadczenia pracy powódki, dnia 23 listopada 2020 roku sąd uchylił przedmiotowe postanowienie w trybie art. 395 § 2 k.p.c., stwierdzając tym samym swoją właściwość.

Podczas rozprawy 3 lipca 2020 r. strony zawarły ugodę sądową, mocą której każda z nich cofnęła swoje dotychczasowe oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę i zgodnie ustaliły, że stosunek pracy ustał na skutek wypowiedzenia pracodawcy w dniu 15 października 2019 r. Pozwana zobowiązała się wydać powódce świadectwo pracy uwzględniające treść ugody oraz zapłacić 200 zł tytułem zwrotu części kosztów procesu. Nadto, strony zawarły w ugodzie oświadczenia dotyczące spornego (w ramach innego postępowania) ekwiwalentu za urlop.

Sąd, postanowieniem z dnia 3 lipca 2020 roku, umorzył postępowanie w sprawie wobec zawarcia przez strony ugody sądowej. Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodziła się strona powodowa, wskazując, że pozwana w zawartej przez strony ugodzie cofnęła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 23 października 2018 r., zaś oświadczenie to zostało już cofnięte pismem z dnia 26 listopada 2018 r. Natomiast aktualne pozostało oświadczenie pracodawcy z dnia 20 stycznia 2019 r., które powinno zostać cofnięte mając na względzie zamiar stron podczas zawarcia umowy. Jednocześnie, powódka wskazała, że w treści zrzekła się roszczeń o zapłatę wynagrodzenia, co było jednak wywołane błędem co do występowania tego typu roszczenia.

Postanowieniem z dnia 5 sierpnia 2020 roku, Sąd, na podstawie art. 395 § 2 k.p.c. uchylił postanowienie o umorzeniu postępowania, uznając zawartą ugodę za niedopuszczalną.

Pismem z dnia 17 września 2020 roku powódka cofnęła pozew w zakresie przywrócenia jej do pracy, ograniczając powództwo do żądania ustalenia, iż pozostawała z pozwaną w stosunku pracy do dnia 15 października 2019 r., a stosunek ten ustał wskutek oświadczenia powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55¹ § 1 kodeksu pracy. Strona pozwana, pismem z dnia 3 października 2020 r. podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie, żądając oddalenia powództwa w całości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. M. była pracownikiem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., zatrudnionym na stanowisku dyrektora handlowego, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy

od dnia 11 grudnia 2007 roku. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano B. (ówczesną siedzibę pracodawcy), teren całego kraju oraz siedzibę firmy, do której pracownik został oddelegowany (w Holandii).

Począwszy od dnia 23 kwietnia 2018 roku do 25 maja 2018 roku A. M. pozostawała na zwolnieniu lekarskim. Następnie od dnia 26 maja 2018 r. do 21 października 2018 r. pobierała zasiłek chorobowy. W okresie od 22 października 2018 r. do 19 stycznia 2019 r. powódka otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne, które zostało następnie przedłużone decyzją ZUS z dnia 21 marca 2019 r.

Pracodawca dnia 23 października 2018 roku złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika, z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Następnie powyższe oświadczenie zostało cofnięte 26 listopada 2018 r., z uwagi na doręczenie pracodawcy decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznaniu A. M. świadczenia rehabilitacyjnego.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony – akta osobowe powódki, decyzja ZUS z dnia 11 listopada 2018 r. – k. 11, decyzja ZUS z dnia 21 marca 2019 r. – k. 12, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 23 października 2018 r. – k. 9, cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 26 listopada 2018 r.

A. M. dnia 14 października 2019 roku sporządziła pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 11 grudnia 2007 roku bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika. W piśmie wskazała, że jej oświadczenie jest motywowane rozstrojem zdrowia wynikającym z przewlekłego stresu, zmęczenia, konieczności pracy ponad siły oraz obowiązku odbywania licznych podróży służbowych. Pismo wysłała kurierem i dotarło do pracodawcy następnego dnia, tj. 15 października 2019 r.

Pozwana spółka, odpowiadając na oświadczenie A. M. wskazała, iż jest ono bezprzedmiotowe, ponieważ umowa o pracę uległa rozwiązaniu wskutek rozwiązania jej bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę pismem z dnia 20 stycznia 2019 roku.

Dowód: oświadczenie A. M. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 14 października 2019 r. – k. 14, pismo pozwanej z dnia 17 października 2019 r. – k. 15.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia zostało przygotowane 20 stycznia 2019 r. i zostało wysłane pocztą na adres: A. M., ul. (...), (...)-(...) S.. List polecony został podwójnie awizowany i w dniu 19 lutego 2019 roku zwrócony nadawcy z powodu nie podjęcia korespondencji.

Niesporne, nadto dowód: potwierdzenie nadania przesyłki poleconej – k. 51, wydruk monitorowania przesyłki poleconej – k. 54.

A. M. mieszka w S. przy ul. (...). Przy ul. (...) mieszkają jej sąsiedzi. Nie wiedziała o żadnej przesyłce od pracodawcy ze stycznia 2019 r. Do 15 października 2019 r. nie dowiedziała się w żaden sposób – choćby z rozmów – o zamiarze rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

Dowód: przesłuchanie powódki – k. 301, zeznania świadka H. K. (1) – k. 300, zeznania świadka H. K. (2) – k. 299-300, dowód osobisty powódki – k. 113, protokół urzędzeń – k. 115, oświadczenia powódki zawierające adres zamieszkania zamieszczone w części A i B akt osobowych.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo – po jego ograniczeniu i umorzeniu postępowania w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy - okazało się uzasadnione.

Główną osią sporu pomiędzy stronami był brak porozumienia co do daty zakończenia stosunku pracy łączącego strony z uwagi na nieprawidłowość doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

Żądanie ustalenia daty i sposobu ustania stosunku pracy oparte jest na treści art. 189 kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny. Innymi słowy, dopuszczalność powództwa o ustalenie istnienia stosunku prawnego warunkowana jest istnieniem interesu prawnego powoda.

Interes prawny jest w orzecznictwie pojmowany szeroko. Wskazuje się, że może przybrać postać zarówno interesu majątkowego jak i niemajątkowego. Jego ustalenie powinno odbywać się z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy, a przede wszystkim tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich prawnie chronionych interesów. Z reguły interes prawny nie wyczerpuje się w powództwie o świadczenie, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane w przyszłości, a nie są jeszcze określone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09).

Powód może skutecznie wystąpić z żądaniem, gdy ów interes prawny posiada, jest on przesłanką konieczną. Przy czym, nie wystarcza jednak istnienie interesu jako takiego, musi być to interes "prawny", czyli dotyczący praw lub stosunków prawnych rozumianych szeroko (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1983 r., sygn. I PKN 189/83).

Interes prawny występuje wówczas, gdy istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa, przy czym niepewność ta powinna być obiektywna, tj. zachodzić według rozumnej oceny sytuacji, a nie tylko subiektywna, tj. według odczucia wnioskodawcy. Ustalenie istnienia stosunku prawnego powinno rozstrzygnąć wątpliwości w stosunku do pozwanego. Interes ten należy rozumieć jako potrzebę wprowadzenia jasności co do konkretnego stosunku prawnego lub prawa - w celu ochrony przed grożącym naruszeniem sfery uprawnień powoda (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1987r., sygn. III CRN 57/87) .

Na gruncie prowadzonego postępowania należy zaznaczyć, że interes prawny nie wynika, jak twierdzi strona powodowa, z toczącego się przed tutejszym Sądem postępowania mającego za swój przedmiot rozpatrzenie odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych obniżającej podstawę wymiaru naliczania świadczenia rehabilitacyjnego. Jak wskazano powyżej, interesu prawnego nie uzasadniają żądania wytaczane w odrębnej sprawie o przyznanie świadczenia, bowiem strona już na gruncie powoływanego postępowania może skutecznie domagać się ochrony swych praw. Istotą powództwa o ustalenie istnienia stosunku prawnego jest wyeliminowanie stanu niepewności co do roszczeń, które nie są skonkretyzowane i wymagalne. Stąd też Sąd uznaje, że istnienie interesu prawnego powódki wynika z konieczności ustalenia prawidłowego, zgodnego ze stanem rzeczywistym okresu zatrudnienia powódki w pozwanej spółce wraz ze wskazaniem daty zakończenia stosunku pracy, z uwagi na uregulowanie statusu pracowniczego. Ma on bowiem wpływ na zdarzenia przyszłe, mogące wystąpić przede wszystkim w sferze ubezpieczeń społecznych, w szczególności świadczeń emerytalnych.

W złożonych zeznaniach powódka wskazała, że dłuższy okres obowiązywania umowy o pracę może rzutować na jej przyszłe uprawnienia emerytalne, a także przyszłe – bliżej obecnie trudne do sprecyzowania – uprawnienia u pracodawców, którzy mogą uwzględniać jej dotychczasowy staż pracy. Tak rozumiana niepewność – nie służąca na potrzeby dowodu w trwających już innych postępowaniach, lecz odnosząca się do roszczeń i uprawnień przyszłych, spełnia wymogi interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c.

Jednym ze sposobów ustania stosunku pracy wymienionych w art. 30 § 1 kodeksu pracy jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez jedną ze stron umowy. Pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia na mocy art. 52 albo 53 k.p., a pracownik – zgodnie z art. 55 k.p.

Zasadą jest, że oświadczenia dotyczące rozwiązania stosunku pracy wywierają skutek, nawet wtedy, gdy są niezasadne – oparte na nieprawdziwej lub nieuprawnionej przyczynie. Pracownik może wzruszyć skutek oświadczenia składanego

przez pracodawcę składając odwołanie do sądu pracy z żądaniem przywrócenia do pracy albo odszkodowania. Z kolei pracodawca może żądać odszkodowania, jeżeli uzna, że rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracownika było niezasadne.

Istotną kwestią do oceny zasadności powództwa jest odpowiedź na pytanie: kiedy (w jakiej chwili) dochodzi do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę. W przepisach Kodeksu pracy nie ma unormowania na ten temat. Stosownie więc do art. 300 tego Kodeksu, rozwiązania problemu należy poszukiwać w przepisach Kodeksu cywilnego, do których odpowiedniego stosowania odsyła art. 300 KP, pod warunkiem że przepisy podlegające zastosowaniu nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. W rozpoznawanej sprawie chodzi o przepisy ogólne o czynnościach prawnych, zwłaszcza zaś o art. 60 i art. 61 KC. Pierwszy z tych przepisów stanowi, że wola osoby dokonywającej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Jak z przytoczonej treści wynika, przepis art. 60 KC nie stawia żadnych wymagań co do formy, w jakiej należy złożyć oświadczenie woli. Wymaga jedynie takiego sposobu zachowania się, który ujawniałby wolę tej osoby w sposób dostateczny. Inaczej mówiąc, musi to być zachowanie obiektywnie zrozumiałe i nie pozostawiające wątpliwości co do tego, że zmierza do wywołania skutków objętych treścią czynności prawnej. W związku z tym w doktrynie prawa cywilnego panuje niepodważalny pogląd, że oświadczenie woli może być złożone zarówno w sposób wyraźny (na piśmie lub ustnie), jak i w sposób dorozumiany (przez określone zachowanie się). Zasada ta przeniesiona do stosunków pracy jest rozumiana w ten sposób, że do nawiązania stosunku pracy dochodzi nie tylko w następstwie zawarcia umowy o pracę na piśmie lub ustnie, ale także wskutek dopuszczenia pracownika do pracy. Podobnie przedstawia się sprawa rozwiązania stosunku pracy. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę lub o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia może być złożone w sposób konkludentny, to znaczy przez każde zachowanie się pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostatecznie zrozumiały - byleby nie były to tylko czynności faktyczne przygotowujące rozwiązanie stosunku pracy bądź prowadzące do jego rozwiązania np. wezwanie do rozliczenia się, wydanie świadectwa pracy itp. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 r. nr 18, poz. 229 oraz wyrok z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 10, poz. 381). Tak więc warunkiem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest złożenie oświadczenia woli w rozumieniu art. 60 KC.

Z kolei z art. 61 KC wynika, że oświadczenie woli skierowane do drugiej osoby uważa się za złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W przepisie tym nie chodzi więc o rzeczywiste zapoznanie się adresata ze skierowanym do niego oświadczeniem woli, lecz o to, czy miał on taką możliwość. Powyższa kwestia była przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego, w których Sąd ten podkreślał, że art. 61 KC nie wymaga, by adresat faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia woli. Dla skutecznego złożenia takiego oświadczenia jest bowiem istotna sama możliwość zapoznania się z jego treścią. W związku z tym nie ma znaczenia prawnego odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, ani też niezgłoszenie się - mimo braku przeszkód faktycznych - po odbiór przesyłki pocztowej zawierającej tego rodzaju oświadczenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 r. nr 18, poz. 229, wyrok z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 r. nr 15, poz. 268, wyrok z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 1, poz. 11, wyrok z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 259/01 - nieopublikowany).

Pracodawca przygotował pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (w trybie art. 53 § 1 k.p.) 20 stycznia 2019 r. i wysłał pocztą na adres: A. M., ul. (...), (...)-(...) S., który okazał się być adresem innym, niż dotychczas znany pracodawcy adres powódki. Lektura akt osobowych, przesłuchanie powódki i świadków nie budzą żadnych wątpliwości - jej miejscem zamieszkania była i jest ul. (...). List polecony - wysłany w istocie do sąsiadów powódki - został podwójnie awizowany i jako niepodjęty w dniu 19 lutego 2019 roku został zwrócony nadawcy. Powódka nie miała więc żadnej możliwości (w rozumieniu art. 61 KC), aby zapoznać się z oświadczeniem pracodawcy. Nie kontaktowała się w tamtym okresie z pracodawcą w inny sposób, więc nie mogła dowiedzieć o rozwiązaniu umowy przez pracodawcę na innej drodze - choćby przez czynności konkludentne. Należy więc uznać, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w ogóle nie zostało złożone, odwołując się do treści przywołanego art. 61 KC.

Natomiast według niespornej okoliczności powódka złożyła własne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., które dotarło do adresata (pracodawcy) w dniu 15 października 2019 r. Zatem w tej dacie i w takim trybie doszło do ustania stosunku pracy. W tym postępowaniu sąd nie ocenia, czy rozwiązanie umowy na tej podstawie przez powódkę było prawidłowe, w tym czy było oparte na prawdziwej przyczynie. Powódka nie dochodzi bowiem odszkodowania na mocy art. 55 § 1¹ k.p., ani pracodawca nie żąda własnego roszczenia na mocy art. 61¹ k.p. Sąd miał jedynie zbadać kto i w jakim trybie rozwiązał umowę o pracę, kiedy wystąpił taki skutek.

Oświadczenie woli pracownika, które – jak w tej sytuacji – dotarło do pracodawcy wywołuje skutek w postaci natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Taki sposób interpretacji wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999/11/208.

Konsekwencją było ustalenie, że umowa o pracę powódki obowiązywała do 15 października 2019 r. i ustała na skutek jej rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Postępowanie o przywrócenie do pracy zostało umorzone na mocy art. 355 k.p.c. na skutek cofnięcia powództwa w tym zakresie przez powódkę, na co pozwana wyraziła zgodę.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Powódka wygrała proces w zakresie powództwa o ustalenie, natomiast przegrała w części dotyczącej przywrócenia do pracy. Taką konkluzję (w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy) wywołuje cofnięcie powództwa z innych przyczyn, niż spełnienie świadczenia przez pozwanego. Sąd uznał więc, że koszty zastępstwa procesowego mogą być zniesione między stronami, skoro uwzględniono jedno z dwóch roszczeń. Natomiast sąd włożył na pozwaną obowiązek zwrotu powódce uiszczonych przez nią opłat od pozwu (800 zł), mając na uwadze, że pracownik nie powinien ponosić ciężaru opłaty od pozwu w sprawie, którą wywołało błędnie wysłane pismo pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

16.12.2020