

Sygn. akt VIII Pa 160/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Zofia Kubalska (spr.)

SR del do SO Irena Grymuza

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 stycznia 2017 r. w L.

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko L. W.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin -Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 22 czerwca 2016 r . sygn. akt VII P 787/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od L. W. na rzecz J. D. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VIII Pa 160/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 czerwca 2016 roku sygn. akt VII P 787/15 Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa J. D. przeciwko L. W. o sprostowanie świadectwa pracy nakazał pozwanemu L. W. sprostować świadectwo pracy powoda J. D. z dnia 18 listopada 2015 roku w pkt 3 ppkt a poprzez zamieszczenie informacji, że umowa o pracę została rozwiązana przez powoda w trybie art. 55 § 11 k.p.; zasądził od L. W. na rzecz J. D. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; nieuiszczoną opłatę przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Wyrok ten zapadł na podstawie następujących ustaleń faktycznych oraz rozważań prawnych:

Powód J. D. był zatrudniony u pozwanego L. W. od 1 listopada 2012 roku jako kierowca autobusu w przewozach pasażerskich na podstawie umowy o pracę ostatnio na czas nieokreślony.

Z ustaleń Sadu I instancji wynika, iż początkowo współpraca stron przebiegała poprawnie. Powód pracował jako kierowca linii regularnej. Sytuacja jednak uległa zmianie w listopadzie 2015 roku. W dniu 6 października 2015

roku powód złożył pozwanemu wniosek urlopowy na okres od 3 do 30 listopada 2015 roku. Do listopada 2015 roku pozwany nie poinformował powoda o sposobie rozpatrzenia tego wniosku. Na wniosku urlopowym została naniesiona adnotacja pracownika kadr, że urlop nie jest możliwy w ww. terminie. Adnotacja ta nie została opatrzona datą. Równoległe, 3 listopada 2015 roku, powód został poinformowany przez sekretarkę H. G. (1), że powodowi nie udzielono urlopu i że został przeniesiony na stanowisko pracy kierowcy objazdowego. Pracodawca o powyższym wcześniej nie informował powoda. W dniu 5 listopada 2015 roku powód stawił się do pracy celem zmiany kierowcy autobusu M. P. i wykonania przewozu pasażerskiego. Jednak odmówił wykonania swoich obowiązków zawodowych. W związku z tym współpracownik powoda skontaktował się z pozwanym. Pozwany chciał rozmawiać z powodem jednak ten odmówił. W rozmowie telefonicznej pozwany za pośrednictwem M. P. nakazał powodowi wykonanie kursu pasażerskiego zaznaczając, iż odmowa jego wykonania może pociągać za sobą dyscyplinarne zwolnienie z pracy. Powód przekazaną przez współpracownika informację skwitował niekulturalnymi i obraźliwymi słowami. Do L. powrócił jako pasażer.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, iż w dniu 6 listopada 2015 roku powód stawił się w biurze u pozwanego. Przedłożył H. G. (2) zwolnienie lekarskie stwierdzające jego niezdolność do pracy w okresie od 6 do 14 listopada 2015 roku. Powód jednocześnie oświadczył, że do pracy nie wróci. Tego samego dnia pozwany pisemnie wezwał powoda do zwrotu utargu za miesiąc październik 2015 roku. Wezwanie powód odebrał w dniu 6 listopada 2015 roku.

W dniu 10 listopada 2015 roku powód stawiając się w biurze pozwanego przekazał H. G. (2) pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, która po konsultacji telefonicznej z pozwanym przyjęła w jego imieniu pismo powoda. Powód składając oświadczenie woli uznał bowiem, że bezpodstawną odmową udzielenia mu urlopu wypoczynkowego oraz przeniesienie go bez uzasadniania na inne stanowisko pracy stanowi podstawę do natychmiastowego zakończenia współpracy. Powód samodzielnie sporządził stosowne oświadczenie. Nie korzystał w tym celu ze wzorów dostępnych w Internecie ani nie konsultował z nikim swojego zamiaru. Pismo to zatytułował „wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia”. Powód wskazał w nim, że wypowiada umowę o pracę z uwagi na utratę zaufania wobec pracodawcy. Ponadto zaproponował datę rozwiązania stosunku pracy na dzień 16 listopada 2015 roku. Powód wskazał ww. datę jako dzień ustania stosunku pracy, gdyż nie miał wiedzy, czy może podczas zwolnienia lekarskiego w trybie natychmiastowym zwolnić się z pracy. Powód po raz pierwszy w takim trybie rozwiązywał stosunek pracy.

Sąd I instancji ustalił, że w okresie od 6 do 14 listopada 2015 roku pozwany nie kontaktował się z powodem uznając, iż nie ma takiej potrzeby. Pozwany bowiem stanął na stanowisku, że pismo powoda nie stanowi rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy z uwagi na wskazanie daty rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie miał on świadomość, że powód chce rozwiązać umowę o pracę z dniem 16 listopada 2015 roku.

W związku z tym w dniu 13 listopada 2015 roku (data doręczenia: 16 listopada 2015 roku), za pośrednictwem operatora pocztowego, pozwany przekazał powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwany zdecydował się na złożenie tego oświadczenia woli z uwagi na wydarzenia zaistniałe w dniu 05 i 10 listopada 2015 roku. Jako przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego podał odmowę wykonania obowiązków pracowniczych w dniu 5 listopada 2015 roku oraz przywłaszczenie zaliczki w dniu 06 listopada 2015 roku. Jednocześnie pozwany w piśmie tym wskazał, że nie akceptuje sposobu rozwiązania umowy o pracę zaproponowanego przez powoda w dniu 10 listopada 2015 roku. W oświadczeniu pracodawcy została zamieszczona klauzula o sposobie i terminie zaskarżenia do sądu pracy podjętej decyzji personalnej.

Z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego wynika, że w dniu 18 listopada 2015 roku pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy wskazujące, że powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od 1 listopada 2012 roku do 13 listopada 2015 roku, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w bez wypowiedzenia z winy pracownika. W związku z tym w dniu 24 listopada 2015 roku powód zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy co do sposobu rozwiązania stosunku pracy wskazując, że nastąpiło ono w dniu 10 listopada 2015 roku z winy pracodawcy. W odpowiedzi pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy podnosząc, że ww. oświadczenie pracownika nie zostało przez pracodawcę zaakceptowane i nie wywołuje ono skutków prawnych. Natomiast skuteczne w tym zakresie było oświadczenie pracodawcy.

Przytoczony wyżej stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane tam dowody, które w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, obdarzył wiarą, gdyż ich autentyczność i wiarygodność – w zakresie, w jakim skorzystanie z tych dokumentów było niezbędne do poczynienia ustaleń faktycznych, co do okoliczności istotnych w sprawie – nie były kwestionowane przez strony, a Sąd I instancji nie widział podstaw, by autentyczność bądź wiarygodność tych dowodów kwestionować z urzędu.

Ustaleń faktycznych dokonano także na podstawie zeznań świadków: M. D. (1) oraz M. P.. Sąd Rejonowy podzielił w całości jako wiarygodne zeznania ww. świadków, gdyż znajdują one obiektywne potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w tym zeznaniach stron. Natomiast zeznania świadka J. S. Sąd I instancji pominął jako nieprzydatne do dokonania ustaleń faktycznych.

Sąd Rejonowy dokonał także ustaleń w oparciu o zeznania powoda oraz pozwanego. Strony w zasadzie zgodnie przytoczyły istotne okoliczności faktyczne i mimo drobnych nieścisłości Sąd I instancji nie znalazł podstaw do odmówienia im waloru wiarygodności. Strony w toku procesu jedynie przedstawiały odmienne zapatrywania co do skutków prawnych złożonych przez sienie oświadczeń woli.

W swoich rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, iż w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy (art. 97 § 1 k.p.). W treści świadectwa pracy pracodawca zamieszcza m.in. informację o podstawie prawnej sposobu ustania umowy o pracę (art. 97 § 2 k.p.). Jeżeli pracownik uważa, że wydano mu świadectwo pracy o niewłaściwej treści może dochodzić jego sprostowania (art. 97 § 2¹ k.p.).

Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym, a nie urzędowym i stanowi dowód jedynie tego, że osoba, która je podpisała, złożyła w imieniu pracodawcy zawarte w nim oświadczenie (art. 245 k.p.c.). Pracownik może prowadzić dowody przeciwko treści świadectwa pracy, a także udowodniać innymi środkami dowodowymi niż świadectwo okoliczności, które powinny być objęte treścią świadectwa.

Sąd I instancji wskazał, że na kanwie rozpoznawanej sprawy powód J. D. domagał sprostowania świadectwa pracy co do okresu podstawy rozwiązania tego stosunku. Zdaniem Sądu Rejonowego rozstrzygnięcie w tym przedmiocie było uzależnione od ustaleń, co do tego, jakie były okoliczności rozwiązania umowy o pracę, na jakiej podstawie ono nastąpiło.

Zgodnie z art. 30 § 1 k.p., umowa o pracę na czas nieokreślony może być rozwiązana:

1. na mocy porozumienia stron,
2. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
3. przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną; dla wywarcia skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy nie jest konieczna zgoda drugiej strony umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronnym oświadczeniem woli złożonym przez pracownika lub pracodawcę (por. Z.Góral, Komentarz do art.30 Kodeksu pracy [w:] K.W.Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2014). Po złożeniu jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę do skutku rozwiązującego dochodzi bez jakiegokolwiek działania drugiej strony (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 czerwca 2015r., III PK 139/14).

W ocenie Sądu Rejonowego, rozpatrując niniejszą sprawę należało mieć też na uwadze, że naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę nie pozbawia skuteczności tak złożonego oświadczenia woli. Zasada skuteczności wszelkich oświadczeń pracodawcy, jak też pracownika w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę wynika z brzmienia

art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Oznacza to, że nawet ustne oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy, choć niezgodne z przepisami prawa pracy, doprowadza do ustania tego stosunku (art. 30 § 3 k.p.). Nie jest to bowiem forma zastrzeżona pod rygorem nieważności, a jedynie dla celów dowodowych.

W rozpoznawanym przypadku strony nie zawarły porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę (nie złożyły w tym przedmiocie zgodnych oświadczeń woli), jednak w różnym czasie podjęły jednostronne czynności prawne (wyraźne lub dorozumiane – art. 60 k.c.), z którymi można połączyć skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę.

W dniu 16 listopada 2015 roku powodowi doręczono pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Oświadczenie to zostało sformułowane w sposób wyraźny i jasny, nie pozostawiało wątpliwości co do intencji nadawcy tego oświadczenia. Powód natomiast swoje oświadczenie złożył pozwanemu w dniu 10 listopada 2015 roku. Oświadczenie powoda wprowadziło jednak jego treść nasuwała szereg wątpliwości. Wobec czego pozwany wystawiając świadectwo pracy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Już w piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia pozwany pracodawca wskazał, że nie akceptuje zaproponowanego przez powoda sposobu rozwiązania umowy o pracę. Wytoczenie przez powoda powództwa o sprostowanie świadectwa pracy unaocniło, że powstała istotna różnica między rozumieniem oświadczenia złożonego przez pracownika z jego punktu widzenia oraz z punktu widzenia adresata tego oświadczenia, czyli pozwanego pracodawcy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, rozstrzygnięcie tej kwestii wymagało starannej, szczegółowej i wnikliwej analizy wszystkich zachowań i oświadczeń powoda w okresie poprzedzającym doręczenie mu pisma pozwanego w dniu 16 listopada 2015 roku, jak i w okresie późniejszym.

Oświadczenie złożone przez powoda w piśmie z 10 listopada 2015 roku może być potraktowane jako oświadczenie woli, konstruujące jednostronną czynność prawną mającą na celu wywołanie skutku w postaci rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Określone zachowanie bowiem może być uznane za oświadczenie woli (czynność prawną), jeżeli w świetle dyrektyw wykładni wynikających z art. 65 k.c. ukazuje zamiar wywołania określonych skutków prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009 r., II CSK 550/09, LEX nr 577690). Reguły wykładni oświadczeń woli mogą być stosowane nie tylko do ustalania treści złożonych oświadczeń, lecz także do stwierdzenia, czy dane zachowania stanowią oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2009 r., I CSK 401/08, LEX nr 515726). Sąd Rejonowy podzielił pogląd, że w przypadku kolizji między rozumieniem oświadczenia woli przez jego nadawcę i adresata konieczne jest zastosowanie obiektywnego wzorca wykładni, który uwzględnia punkt widzenia przeciętnego odbiorcy w określonych okolicznościach złożenia oświadczenia. Jeżeli nadawca oświadczenia nie dołożył należytej staranności i nie uzewnętrznił swej woli w sposób wyraźny i jednoznaczny, ponosi konsekwencje braku staranności w postaci przypisania jego oświadczeniu takiego sensu, jaki jest zgodny z normatywnym modelem starannego uczestnika obrotu. Takie podejście pozostaje w zgodzie z obiektywizującymi koncepcjami interpretacji oświadczeń woli składanych innej osobie (adresatowi), konstruujących jednostronne czynności prawne.

Ogólne reguły wykładni, czyli procesu ustalania znaczenia, oświadczeń woli zawiera art. 65 k.c. Jego § 1 nakazuje tłumaczyć złożone oświadczenie woli tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Natomiast § 2 odnosi się do interpretacji umów i precyzuje, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Przytoczone wskazówki interpretacyjne uwzględniają respektowane w prawie cywilnym wartości: z jednej strony wolę osoby dokonującej czynności prawnej, z drugiej ochronę zaufania, z jakim przyjmują złożone oświadczenie inne osoby (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168). Praktyczna realizacja reguł interpretacyjnych z art. 65 k.c. następuje w drodze zastosowania tzw. kombinowanej metody wykładni (por. powołaną uchwałę z 29 czerwca 1995 r., a także np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998 nr 5, poz. 85; z 17 czerwca 2009 r., IV CSK 90/09, LEX nr

512012). W przypadku umów celem procesu wykładni jest odtworzenie znaczenia, jakie obie strony umowy nadawały składanemu oświadczeniu woli w momencie jego wyrażania (w tym się realizuje subiektywny wzorzec wykładni). W przypadku jednostronnych oświadczeń woli sąd powinien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego na założeniu, że zastosowanie reguł z art. 65 § 1 k.c. nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je, odtwarzając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2011 r., I CSK 193/10, LEX nr 784895). Odbiorca oświadczenia woli może skutecznie powołać się na sens przez siebie rozumiany wówczas, gdy każdy uczestnik obrotu znajdujący się w podobnej sytuacji, a w szczególności dysponujący takim samym zakresem wiedzy o treści oświadczenia i okolicznościach jego złożenia, zrozumiałby tak samo jego znaczenie. Decyduje zatem normatywny i zindywidualizowany punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością wymaganą w obrocie (art. 355 k.c. stosowany w drodze analogii) dokonuje interpretacji zmierzającej do odtworzenia treści myślowych składającego oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2010 r., II PK 134/10, LEX nr 738555).

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z przyjętą w art. 65 k.c. kombinowaną metodą wykładni oświadczeń woli składanych innej osobie, pierwszeństwo ma znaczenie oświadczenia woli, jakie rzeczywiście nadały mu obie strony w chwili jego złożenia (art. 65 § 2 k.c.). Jeżeli strony nie przyjmowały tego samego znaczenia, za prawnie wiążące należy uznać znaczenie ustalone według obiektywnego wzorca wykładni, czyli takie, jakie w świetle reguł wynikających z art. 65 § 1 k.c. powinien mu przypisać adresat. Chodzi przy tym o takie znaczenie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. Zabiegi te nie obejmują obowiązku zwracania się do nadawcy o wyjaśnienie sensu złożonego oświadczenia woli, decydujący bowiem jest normatywny punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 kwietnia 2009 r., II CSK 614/08, LEX nr 503207). Należy przy tym mieć na uwadze, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona wprost – przez ustne lub pisemne złożenie określonego oświadczenia woli – jak również, o ile ustawa nie stanowi inaczej, w sposób dorozumiany, przez każde zachowanie, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.). Oświadczenie woli to zasadnicza treść czynności prawnej, czyli każde zachowanie się osoby, które w dostateczny sposób ujawnia jej wolę wywołania skutku prawnego (art. 56 i 60 k.c.).

Sąd Rejonowy dokonując wykładni pisemnego oświadczenia woli powoda z 10 listopada 2015 roku nie miał wątpliwości, że oświadczenie to nakierowane było na wywołanie skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy. Pismo to powód zatytułował „wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia”. W pierwszym zdaniu powód posłużył się stanowczym sformułowaniem „wypowiadam umowę o pracę”. Dalej powód „zapropozował datę rozwiązania umowy”. Powyższe elementy, zdaniem Sądu I instancji, jednoznacznie wskazują, iż zamiarem powoda było doprowadzenie do zakończenia stosunku pracy pomiędzy stronami – jego rozwiązanie. Wprawdzie powód w piśmie na koniec zwrócił się do pracodawcy o pozytywne rozpatrzenie jego prośby jednak, w ocenie Sądu Rejonowego, stanowi to wyłącznie sztampowy zwrot grzecznościowy. Bynajmniej nie czyni on z pisma powoda oferty zawarcia porozumienia co do zakończenia współpracy z pozwanym, czy zaproszenia do rokowań. Również propozycja daty rozwiązania stosunku pracy wniosku tego nie może zmienić. Co prawda, możliwe są sytuacje, w których pismo pracownika ze sformułowaniem „proszę o rozwiązanie umowy” (lub analogiczne) stanowi zaproszenie do rokowań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2008r., III PK 9/08), jednakże nie występuje ona w sprawie niniejszej. W toku procesu pozwany ostatecznie przyznał, że miał świadomość co do intencji powoda (rozwiązania stosunku pracy). Wobec tego Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że z inicjatywy powoda doszło do rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego rozważyć należy, w jakim trybie powód rozwiązał stosunek pracy. W tym celu Sąd I instancji analizując okoliczności faktyczne niniejszego przypadku brał też pod rozwagę kontekst sytuacyjny i słowny zawisłej sprawy, który wpływał też na ustalenia, w jakim trybie powód rozwiązał stosunek pracy.

W dniu 5 listopada 2015 roku pozwany uprzedził powoda, że odmowa wykonania przewozu pasażerskiego będzie skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym z pracy. Mimo tego powód odmówił wykonania polecenia służbowego. Powyższe, w ocenie Sądu Rejonowego, świadczy o tym, iż powód liczył się z możliwością natychmiastowego zakończenia stosunku pracy i nie przywiązywał do tego wagi. Następnego dnia przedłożył pozwanemu zaświadczenie

lekarskie stwierdzające jego niezdolność do pracy w okresie od 6 do 14 listopada 2015 roku. Z kolei dniu 10 listopada 2015 roku przekazał pozwanemu sporne pismo. Nielogicznie użyty tytuł „wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia” nie pozostawia wątpliwości co do chęci wywołania skutku w postaci rozwiązania umowy w drodze jednostronnej czynności prawnej. Z pisma tego wynikało też, że przyczyną zwolnienia się z pracy powoda jest utrata zaufania wobec pracodawcy (wina pozwanego). Pozwany w toku procesu przyznał ponadto, że powód w biurze oświadczył, że do pracy już nie powróci. Biorąc pod uwagę sekwencje zaistniałych zdarzeń i fakt, że powód nie przywiązywał jakiegokolwiek wagi do możliwości utraty źródła utrzymania z dnia na dzień oraz jego stwierdzenie, że do pracy już nie wróci, a także wskazywanie na winę pozwanego w kontekście rezygnacji z pracy, w ocenie Sądu Rejonowego, dostatecznie wyraźnie uzewnętrznia wolę i zamiar powoda natychmiastowego zakończenia stosunku pracy. Podanie natomiast w piśmie z dnia 10 listopada 2015 roku daty ustania stosunku pracy nie może zmienić tego zapatrywania. Pracownik ma prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. wówczas, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków wobec pracownika. Składając oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownik ma obowiązek podać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy w takim trybie (art. 55 § 2 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy podane przez niego przyczyny rzeczywiście występują (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, nr 11, poz. 208 z glosą M.Gersdorf). Wątpliwości pojawiają się wówczas, gdy pracownik, nie znając przepisów prawa pracy, nie uświadamia sobie dopuszczalności i tym samym skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wówczas trudno jest od pracownika, który jednocześnie podjął decyzję o natychmiastowym zakończeniu stosunku pracy, oczekiwać oświadczenia formalnie zgodnego z przepisami i objęcia zamiarem również trybu rozwiązania umowy, co jednak nie oznacza, że niewiedza pracownika sprawia, iż jego działania nie wywołują skutków prawnych. W sytuacji, gdy pracownik określa datę złożenia pracodawcy oświadczenia jako ostatni dzień jego pracy, należy stwierdzić, że dokonuje w sposób dorozumiany rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z tym dniem. Zdaniem Sądu Rejonowego powyższą konkluzję potwierdza również treść zeznań powoda. Zeznania te nie pozostawiają wątpliwości co do zamiaru i celu powoda. Powód chciał rozwiązać z pozwanym stosunek pracy bez wypowiedzenia, co jednoznacznie w swoich zeznaniach podał. Fakt, że zaproponował datę rozwiązania stosunku pracy wiarygodnie wyjaśnił brakiem stosownej wiedzy co do możliwości rozwiązania umowy o pracę w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego.

Sąd I instancji wskazał, że pozwany jako odbiorca oświadczenia woli powinien zachować należytą staranność przy jego interpretacji, zwłaszcza, że występuje on w obrocie gospodarczym jako podmiot profesjonalny (art. 355 § 2 k.c.). Trudno uznać, aby ustne oraz pisemne oświadczenie pracownika, z których wynika jednoznacznie, że pracownik nie będzie już świadczyć pracy na rzecz pracodawcy stanowiło jedynie propozycję rozwiązania umowy o pracę z dniem 16 listopada 2015 roku. Zdaniem Sądu I instancji pozwany celowo zignorował pismo powoda, a nieścisłości redakcyjne w piśmie z 10 listopada 2015 roku odwetowo wykorzystał do zwolnienia dyscyplinarnego powoda, które nastąpiło z dniem doręczenia powodowi oświadczenia pracodawcy (16 listopada 2015 roku). Sam pozwany przed Sądem przyznał, że przyczyną zwolnienia powoda nie było tylko i wyłącznie jego zachowanie z dnia 5 listopada 2015 roku, ale również złożenie przez niego spornego pisma rozwiązującego stosunek pracy.

Podsumowując Sąd Rejonowy wskazał, że powód w sposób dostateczny ujawnił swoją wolę (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Dlatego w drodze eliminacji wchodzących w grę sposobów rozwiązania umowy o pracę należało dojść do wniosku, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z inicjatywy powoda i to jego działania (oświadczenia i zachowania) doprowadziły do ustania łączącej strony więzi prawnej wynikającej z umowy o pracę. Powód doprowadził do ustania umowy o pracę przez swoje oświadczenie o jej rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wprawdzie słowa powoda zawarte w spornym piśmie były nieporadne i naruszające zasady logiki, ale nie oznacza to, że jego oświadczenie nie wywołało żadnych skutków prawnych. Dokonana bowiem wykładnia treści oświadczenia woli powoda, poparta dodatkowo sekwencją zdarzeń, wskazuje na rozwiązanie przez powoda stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W tych warunkach Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy stronami nastąpiło bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.). Stąd też świadectwo pracy winno zostać sprostowane.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania (art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c.). W oparciu o dyspozycję § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163 poz. 1349 ze zm.) na rzecz powoda zasądzeniu podlegała kwota 60 złotych. O nieuiszczonej opłacie od pozwu orzeczono na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2014, 1025) postanawiając przejąć ją na rachunek Skarbu Państwa.

Apelację od powyższego wyroku w imieniu pozwanego wniósł jego pełnomocnik, zaskarżając go w całości oraz zarzucając mu:

1. dowolną i jednostronną ocenę przeprowadzonych w sprawie dowodów, w szczególności pominięcie w rozważaniach obiektywnej możliwości interpretacji oświadczenia powoda przez pozwanego;
2. uznanie za nie budzące wątpliwości, w świetle obowiązujących zasad wykładni, oświadczenia powoda, przy jednoczesnym uznaniu, iż jest ono pełne sprzeczności, niezgodne z zasadami logiki i nieporadne;
3. uznanie, iż zawarcie w treści pisma zatytułowanego „rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia” propozycji terminu rozwiązania umowy nie jest podstawą do zinterpretowania takiego sformułowania w kategoriach propozycji skierowanej do pracodawcy;
4. przyjęcie za podstawę uznania racji powoda dowodu z zeznań świadka M. D. na okoliczność zamysłów i zamierzeń powoda;
5. nieuprawnione uznanie, iż podnoszony przez powoda brak wiedzy i doświadczenia pozwalają na odmienne aniżeli wynikające z treści jego oświadczenia interpretowanie pisemnej treści tegoż oświadczenia, w sytuacji gdy z okoliczności sprawy wynika, iż powód posiadał wiedzę i doświadczenie pozwalające mu na dołożenie odpowiedniej staranności w sformułowaniu swojego oświadczenia;
6. uznanie, iż mimo złożenia przez powoda nie budzącej wątpliwości propozycji co do terminu rozwiązania umowy wobec pracodawcy, jego oświadczenie odpowiada regulacjom co do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym, w sytuacji gdy zaproponowanie przez powoda odroczonego terminu ziszczenia się skutku jego oświadczenia przeczy konstrukcji natychmiastowości będącej podstawowym elementem sposobu zakończenia umowy o pracę w takim trybie.

Wskazując na powyższe zarzuty pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, względnie o uchylene wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie ma usprawiedliwionych podstaw i podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie w sprawie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku. Nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97 – OSNAP 1998 nr 9, poz. 104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98 – OSNAP 2000, nr 4, poz. 143). Zgodnie bowiem z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07, Lex nr 442585, surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału

i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji. W takim bowiem przypadku, jakkolwiek wyrok Sądu odwoławczego powinien opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach, za wystarczające można uznać stwierdzenie, że przyjmuje on ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji jako własne.

Na wstępie należy stwierdzić, że nie jest uzasadniony wniosek pełnomocnika powoda o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Powyższy wniosek jako dalej idący wymaga rozpoznania w pierwszej kolejności. Stosownie do treści art. 386 § 2 i 4 k.p.c. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania może nastąpić tylko w razie stwierdzenia nieważności postępowania, nie rozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo w sytuacji, gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie nie zachodzi żadna z przytoczonych powyżej podstaw do uchylenia orzeczenia i przekazania do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. W szczególności postępowanie przed Sądem Rejonowym nie jest dotknięte nieważnością, nadto Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy rozstrzygając w oparciu ustalone okoliczności faktyczne.

Należy podkreślić, że skarżący nie przytoczył w apelacji żadnych zarzutów mogących stanowić podstawę do uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Odnosząc się do zarzutu pozwanego dotyczącego dowolnej i jednostronnej oceny przeprowadzonych w sprawie dowodów, w szczególności pominięcie w rozważaniach obiektywnej możliwości interpretacji oświadczenia powoda przez pozwanego, wskazać należy, iż w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał oceny zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów określonej w treści art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd ten, w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; Kodeks Postępowania Cywilnego. Komentarz, T. Ereciński (red.), Lexis Nexis 2007, str. 552 i nast.).

Sąd orzekający w pełni podziela zdanie Sądu Apelacyjnego w Katowicach wyrażone w wyroku z dnia 5 lutego 2013 roku z którego wynika, iż „skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. wymaga nie polemiki, lecz wskazania, że sąd ten uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd doniosłości (wadze) poszczególnych dowodów, ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu pierwszej instancji” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 lutego 2013 roku, sygn. V ACa 717/12, LEX nr 1286529).

Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 16 października 2013 roku wskazując, iż „kwestionowanie dokonanej przez sąd oceny dowodów nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, zadowalających dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 16 października 2013 roku, sygn. I ACa 449/13, LEX nr 1383437).

Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, a następnie w sposób prawidłowy i logiczny dokonał oceny zebranych dowodów i wyciągnął zasadne wnioski prawne.

W dalszej kolejności stwierdzić należy, że zarówno z treści zarzutów, jak i uzasadnienia apelacji wynika, iż pozwany w istocie zarzuca Sądowi I instancji nieprawidłowości co do ustalenia, że powód dokonał skutecznego złożenia

oświadczenia woli polegającego na rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z uwagi na fakt, że treść pisma w którym zawarte zostało to oświadczenie dla pozwanego była niejasna.

Sąd Okręgowy w pełni podziela rozważania prawne Sądu I instancji dotyczące zasad wykładni oświadczeń woli oraz nie uznał za konieczne przytaczanie ich w tym miejscu. Sąd Rejonowy przekładając te rozważania na kanwę niniejszej sprawy prawidłowo uznał, iż oświadczenie złożone przez powoda w piśmie z 10 listopada 2015 roku może być potraktowane jako oświadczenie woli, konstruujące jednostronną czynność prawną mającą na celu wywołanie skutku w postaci rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Określone zachowanie bowiem może być uznane za oświadczenie woli (czynność prawną), jeżeli w świetle dyrektyw wykładni wynikających z art. 65 k.c. ukazuje zamiar wywołania określonych skutków prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009 r., II CSK 550/09, LEX nr 577690).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji wykładnia pisemnego oświadczenia woli powoda z 10 listopada 2015 roku jest prawidłowa. Słusznie wskazał Sąd Rejonowy, że oświadczenie to nakierowane było na wywołanie skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy. Pismo to powód zatytułował „wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia” zaś w jego treści posłużył się stanowczym sformułowaniem „wypowiadam umowę o pracę”. Powyższe elementy wskazują, iż zamiarem powoda było doprowadzenie do zakończenia stosunku pracy pomiędzy stronami – jego rozwiązanie. Nielogicznie użyty tytuł „wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia” nie pozostawia wątpliwości co do chęci wywołania skutku w postaci rozwiązania umowy w drodze jednostronnej czynności prawnej. Powód wskazał przyczynę zwolnienia się z pracy jako utratę zaufania wobec pracodawcy, a więc wskazał również okoliczności dotyczące winy pozwanego.

Dla oceny możliwości prawidłowej interpretacji przez pozwanego rzeczywistych intencji powoda wskazanych w jego piśmie z dnia 10 listopada 2015 nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, iż powód w biurze pracodawcy oświadczył, że do pracy już nie powróci, zaś pozwany miał tego świadomość.

Słusznie podniósł Sąd I instancji, iż biorąc pod uwagę sekwencje zaistniałych zdarzeń i fakt, że powód nie przywiązywał jakiegokolwiek wagi do możliwości utraty źródła utrzymania z dnia na dzień oraz jego stwierdzenie, że do pracy już nie wróci, a także wskazywanie na winę pozwanego w kontekście rezygnacji z pracy, dostatecznie wyraźnie uzewnętrznia wolę i zamiar powoda natychmiastowego zakończenia stosunku pracy. Podanie natomiast w piśmie z dnia 10 listopada 2015 roku daty ustania stosunku pracy nie może zmienić tego zapatrywania, bowiem fakt wskazania proponowanej daty rozwiązania stosunku pracy, powód wiarygodnie wyjaśnił brakiem stosownej wiedzy co do możliwości rozwiązania umowy o pracę w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego.

Stwierdzić w końcu należy, iż w toku procesu sam pozwany ostatecznie przyznał, że miał świadomość co do intencji powoda (rozwiązania stosunku pracy), zaś przyczyną zwolnienia przez niego powoda nie było tylko i wyłącznie jego zachowanie z dnia 5 listopada 2015 roku, ale również złożenie przez niego spornego pisma rozwiązującego stosunek pracy.

Mając powyższe okoliczności na uwadze nie sposób uznać, że ustne oraz pisemne oświadczenie pracownika, z których wynika jednoznacznie, że pracownik nie będzie już świadczyć pracy na rzecz pracodawcy stanowiło jedynie propozycję rozwiązania umowy o pracę z dniem 16 listopada 2015 roku. Słusznie stwierdził Sąd I instancji, iż pozwany celowo zignorował pismo powoda, a nieścisłości redakcyjne w piśmie z 10 listopada 2015 roku odwetowo wykorzystał do zwolnienia dyscyplinarnego powoda, które nastąpiło z dniem doręczenia powodowi oświadczenia pracodawcy (16 listopada 2015 roku).

Podsumowując powyższy wywód uznać należy, że powód w sposób dostateczny ujawnił swoją wolę (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 kp) wobec czego rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z inicjatywy powoda i to jego działania (oświadczenia i zachowania) doprowadziły do ustania łączącej strony więzi prawnej wynikającej z umowy o pracę.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ kp pracownik ma prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wówczas, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków wobec pracownika. Zgodnie z § 2

cytowanego przepisu oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Podnieść należy, iż nawet w przypadku, gdy podane przez pracownika podstawy rozwiązania umowy o pracę, faktycznie nie miały miejsca, to rozwiązanie umowy i tak jest skuteczne, a stosunek pracy ulegnie zakończeniu. Rozwiązanie umowy następuje z dniem, w którym oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy dotarło do pracodawcy w taki sposób, że mógł się z nim zapoznać, zaś taki sposób rozwiązania stosunku pracy przez pracownika powinien znajdować odzwierciedlenie w jego świadectwie pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, nr 11, poz. 208).

Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia zawarte są w rozdziale II, oddział 6a kp (art. 61¹ – 61²), jednak pozwany z tego prawa nie skorzystał.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż zarzuty apelacji nie są zasadne, a jej wnioski nie zasługują na uwzględnienie. Sąd Okręgowy nie stwierdził też uchybień skutkujących nieważnością postępowania, do których uwzględnienia Sąd jest zobligowany z urzędu na podstawie art. 378 § 1 k.p.c.

Z tych względów na mocy wskazanych przepisów oraz art. 385 k.p.c. orzeczono jak w wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego L. W. na rzecz J. D. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za postępowanie apelacyjne. Takie rozstrzygnięcie uzasadnia przepis art. 98 § 1 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do kosztów zalicza się również wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika (art. 98 § 3 k.p.c.), którego wysokość określona jest w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804 -obowiązujący w dacie wniesienia apelacji). Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 powyższego zarządzenia stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 360 złotych. Zgodnie natomiast z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia stawka w postępowaniu apelacyjnym prowadzonym przez Sąd Okręgowy wynosi 50% stawki minimalnej, tj. 180 złotych. Tym samym uzasadnione było zasądzenie kosztów procesu w tej wysokości.