

Sygn. akt VIII *Pa* 43/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Joanna Smycz (spr.)</b> <b>SSO Mariola Szmajduch</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 11 czerwca 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. O. (O.)

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o wynagrodzenie za pracę i odprawę

**na skutek apelacji** powoda i pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 24 listopada 2014 r. **sygn. akt** IV P 32/13

1) oddała obie apelacje;

2) koszty procesu pomiędzy stronami wzajemnie znosi.

(-) SSO Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Mariola Szmajduch

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 43/15**

## UZASADNIENIE

Powód M. O. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu

(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. domagał się o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że łączyła go z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 31 grudnia 2012 roku i nie łączyła go z pozwanym umowa o pracę z 18 czerwca 2012 roku. Podał, że nieprawdziwe są powody wypowiedzenia tj. niska efektywność pracy poparta skargami klientów.

W piśmie procesowym z dnia 14 marca 2013 roku powód zmienił swoje żądania, domagając się zasądzenia od pozwanego odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego i naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę – tj. w wysokości 4.800 zł, odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. kwoty 3200 zł, wynagrodzenia za pracę wynikającego z umowy o pracę w kwocie 7824,33 zł za okres od 7 stycznia 2013 roku do dnia 31 marca 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 16 lutego 2013 roku, zasądzenia od pozwanego kwoty 2870 euro wraz z odsetkami od dnia 16 marca 2013 roku od kwoty 1435 euro i od dnia 16 kwietnia 2013 roku od kwoty 1435 euro tytułem wynagrodzenia za okres od 1 lutego 2013 roku do dnia 31 marca 2013 roku, zasądzenia wynagrodzenia w kwocie 1600 zł z odsetkami od dnia 10 kwietnia 2013 roku tytułem wynagrodzenia za okres od 1 do 31 kwietnia 2013 roku.

W uzasadnieniu wskazał, że strony łączyła umowa o pracę z dnia 31 grudnia 2012 roku, że powód przepracował u poznanego ponad 3 lata.

W piśmie procesowym z dnia 4 listopada 2013 roku powód zmienił swoje żądania, cofając pozew w zakresie kwoty 5300,74 zł w zakresie żądania kwoty 7824,33 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 7 stycznia 2013 roku do dnia 31 marca 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 16 lutego 2013 roku i w tym zakresie zrzekł się roszczenia (z uwagi na częściowe spełnienie świadczenia przez pozwanego) i podtrzymując żądanie co do kwoty 2523,59 zł. Nadto domagając się zasądzenia od pozwanego odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego i naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę – tj. w wysokości 4.800 zł, odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. kwoty 3200 zł, wynagrodzenia za pracę wynikającego z umowy o pracę w kwocie 2523,59 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 7 stycznia 2013 roku do dnia 31 marca 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 16 lutego 2013 roku, zasądzenia od pozwanego kwoty 2870 euro wraz z odsetkami od dnia 16 marca 2013 roku od kwoty 1435 euro i od dnia 16 kwietnia 2013 roku od kwoty 1435 euro tytułem wynagrodzenia za okres od 1 lutego 2013 roku do dnia 31 marca 2013 roku, zasądzenia wynagrodzenia w kwocie 3200 zł z odsetkami od dnia 10 maja 2013 roku od kwoty 1600 zł i z odsetkami od dnia 10 czerwca 2013 roku od kwoty 1600 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 1 kwietnia 2013 roku do 31 maja 2013 roku.

Pozwany w odpowiedzi na pozew domagał się oddalenia powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu.

Na uzasadnienie podał, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 2 sierpnia 2010 roku do dnia 31 marca 2011 roku, a następnie od 18 czerwca 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku na czas określony i następnie od 31 grudnia 2012 roku na czas nieokreślony. Wskazała, że pozwana była uprawniona do odwołania powoda z delegacji a wypowiedzenie umowy było uzasadnione.

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach, wyrokiem z dnia 24 listopada 2014r. (sygn. akt IV P 32/13) częściowo uwzględnił powództwo zasądzając od pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz powoda: kwotę 1600 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów; kwotę 1600 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 marca 2013 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za luty 2013 roku; kwotę 1600 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za marzec 2013 roku, umarzając postępowanie w zakresie żądania kwoty 5300,74 zł i oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Nadto opłatę od pozwu ustalił na kwotę 1557 zł, nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa - Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach kwotę 506 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych od uwzględnionej części powództwa, od uiszczenia których powód był zwolniony oraz zasądził od powoda M. O. na rzecz pozwanej Spółki (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. kwotę 654,72 zł (sześćset pięćdziesiąt

cztery złote siedemdziesiąt dwa grosze) tytułem zwrotu kosztów procesu. Dodatkowo wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1600 zł brutto.

***Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:***

Sąd I instancji ustalił, że Pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. zajmuje się montażem instalacji budowlanych i przemysłowych. Początkowo pozwany działał pod firmą (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K., by w późniejszym okresie dokonać zmiany firmy na P. (...) i siedziby na miasto T.. Spółka działalność gospodarczą prowadzi na terenie kraju oraz poza jej granicami – na terenie Francji. Faktyczną działalność spółka rozpoczęła w październiku 2010 roku, kiedy to zaczęła zatrudniać pracowników i świadczyć usługi.

Ustalono, że Powód M. O. oraz pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. w dniu 2 sierpnia 2010 roku zawarli w K. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 marca 2011 roku. Na jej podstawie powód został zatrudniony na stanowisku montera, spawacza instalacji budowlanych. Jako miejsce wykonywania pracy strony ustaliły miasto K.. Praca miała być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1317 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że Powód w okresie od 1 kwietnia 2011 roku do 31 grudnia 2012 roku był zatrudniony w (...) na umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku elektromontera. Na wniosek powoda umowa o pracę rozwiązana została z dniem 31 grudnia 2012 roku.

Ustalono także, że W dniu 31 grudnia 2012 roku pozwany wraz z powodem zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2013 roku. Powód został zatrudniony na stanowisku montera instalacji budowlanych z wynagrodzeniem w wysokości 1600 zł miesięcznie. Wynagrodzenie miało być płacone za dany miesiąc do 10 dnia następnego miesiąca.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że W dniu 4 stycznia 2013 roku strony zawarły aneks do umowy o pracę, na mocy którego powód został oddelegowany na okres od 7 stycznia 2013 roku do dnia 29 marca 2013 roku do Francji. Wynagrodzenie miało wynosić 1435 euro miesięcznie i być płacone za dany miesiąc do 15 dnia następnego miesiąca. Oddelegowanie mogło być w każdym czasie zmienione lub skrócone po uprzednim zawiadomieniu pracownika.

Pismem z dnia 30 stycznia 2013 roku pozwany odwołał powoda z delegacji we Francji z dniem 2 lutego 2013 roku.

W dniu 25 stycznia 2013 roku powód otrzymał zaliczkę na poczet wynagrodzenia w kwocie 300 euro.

Ustalono także, że w dniu 30 stycznia 2013 roku pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zawartej w dniu 18 czerwca 2012 roku z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął ma w dniu 28 lutego 2013 roku. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była niska efektywność pracy powoda poparta skargami klientów. Pismo doręczono na adres powoda w kraju w dniu 31 stycznia 2013 roku. W tym czasie, co pracodawca wiedział, powód przebywał we Francji na polecenie pracodawcy. Skutecznie oświadczenie doręczono powodowi w dniu 4 lutego 2013 roku, a umowa uległa rozwiązaniu z dniem 31 marca 2013 roku.

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od 11 do 18 lutego 2013 roku, następnie od 19 do 26 lutego i od 27 do 28 lutego 2013 roku.

W dniu 13 marca 2014 roku pozwana przelała powodowi kwotę 996 euro wynagrodzenia za styczeń 2013 roku, a w dniu 2 kwietnia 2014 roku kwotę 270 euro tytułem wynagrodzenia za styczeń 2013 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie wyżej wymienionego materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o dowody z dokumentów, albowiem ich prawdziwość nie budziła wątpliwości, a okoliczności z nich wynikające korelowały z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd opierał się również na dowodach z zeznań świadków, w zakresie poczynionych powyżej ustaleń faktycznych oraz dowodach z przesłuchania stron.

Sąd Rejonowy oparł się ustalając stan faktyczny na zeznaniach świadka B. P., uznając je za wiarygodne. Zeznania te mają swe potwierdzenie w dokumentacji zgromadzonej w sprawie. Świadek posiadała istotną wiedzę o treści stosunku pracy z powodem i przyczynach rozwiązania umowy o pracę, a także okolicznościach związanych z zatrudnieniem powoda w spółce francuskiej (k. 190-192).

Zeznania świadka J. B. niczego istotnego do sprawy nie wniosły. Świadek nie posiadał wiedzy ani na temat podstawy, na jakiej świadczył pracę powód, ani na temat wywiązywania się przez pozwanego ze swoich obowiązków pracowniczych względem powoda (sprawa IV P 33/13 k. 131 -132). Z uwagi na powyższe, Sąd opierał się na tych zeznaniach w ograniczonym zakresie.

Świadek M. M. zeznał, że był zatrudniony w P. (...) i że w czasie, kiedy pracował we Francji umowę miał podpisaną z firmą francuską. Wówczas otrzymywał wynagrodzenie – w zależności gdzie pracował, to od tej firmy. Również ten świadek nie posiadał wiedzy w przedmiocie zasad zatrudnienia powoda u pozwanego. Nie wiedział również nic na temat roszczeń powoda związanych z zatrudnieniem u strony pozwanej (k. 145). Sąd uznał zeznania świadka jako wiarygodne i w zakresie, w jakim wiedza świadka pozostawała przydatna dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, posiłkował się jego zeznaniami dla ustalenia stanu faktycznego sprawy.

Świadek A. P. zeznał, że kiedy pracował we Francji podstawą zatrudnienia była umowa zawarta z (...), a kiedy w Polsce to umowa zawarta z P. (...), gdyż nie mógł pracować w dwóch firmach w tym samym czasie (sprawa IV P 33/13 k. 133). Świadek nie posiadał wiedzy w przedmiocie zasad zatrudnienia powoda u pozwanego. Nie wiedział również nic na temat roszczeń powoda związanych z zatrudnieniem u strony pozwanej. Z uwagi na ograniczoną wiedzę w zakresie roszczeń zgłoszonych przez powoda, Sąd posiłkował się powyższymi zeznaniami jedynie częściowo.

Świadek A. I. zeznał, że nic nie wie na temat roszczeń powoda dochodzonych w niniejszym postępowaniu (sprawa IV P 33/13 k. 134). P. jak zeznaniami poprzednio opisanych świadków Sąd posiłkował się zeznaniami świadka I. w niewielkim zakresie, albowiem świadek nie posiadał żadnej konkretnej wiedzy na tematy istotne z punktu widzenia przedmiotu niniejszego procesu.

Świadek J. P. zeznała, że doszły ją słuchy, że kontrahenci z Francji byli niezadowoleni z pracy powoda, że powód uzyskał całe należne mu wynagrodzenie wynikające z listy płac (k. 146-147). Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka jako wiarygodne i w zakresie, w jakim wiedza świadka pozostawała przydatna dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, posiłkował się jego zeznaniami dla ustalenia stanu faktycznego sprawy.

Świadek G. O. zeznała, że P. - I. przejęła pracowników z (...), że od czerwca 2012 roku powód pracował w spółce, że jednak był zatrudniony w spółce francuskiej a w polskiej jedynie na część etatu. Sąd merytoryczny uznał zeznania świadka jako częściowo wiarygodne i w zakresie, w jakim wiedza świadka pozostawała przydatna dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, posiłkował się jego zeznaniami dla ustalenia stanu faktycznego sprawy. Nie budzi wątpliwości, iż świadek częściowo relacjonuje sprzeczne z dokumentacją pracowniczą, co powoduje, że w tym zakresie trudno dać wiarę świadkowi. Nie budzi wątpliwości, że "wiedza" świadka sprzeczna jest z wiarygodnymi dokumentami zgromadzonymi w sprawie.

Sąd I instancji opierał się również na dowodzie przesłuchania stron, czyniąc na jego podstawie – w zakresie podanym pod każdym z ustaleń faktycznych- ustalenia w rozpoznawanej sprawie.

### ***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:***

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Nawiązanie stosunku pracy jest czynnością dwustronną, zakładającą wolę wykonywania pracy przez pracownika oraz wolę zatrudniania pracownika przez pracodawcę.

Każdy łączący strony stosunek pracy może ulegać modyfikacjom. Najdalej idąca z nich polega na rozwiązaniu tegoż stosunku prawnego. Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić wskutek jednostronnej czynności prawnej każdej ze stron umowy – tj. wskutek rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, albo bez wypowiedzenia. Możliwym jest także zakończenie umowy na podstawie dwustronnej czynności prawnej – tj. na mocy porozumienia stron.

Obowiązujące przepisy prawa pracy wprowadzają szczególne zasady, których zachowanie warunkuje prawidłowe i zgodne z prawem zakończenie łączącego strony stosunku pracy. Odnoszą się one przede wszystkim do jednostronnego zakończenia stosunku pracy, albowiem prawo pracy, poprzez normę art. 300 k.p. dopuszcza swobodę stron w razie zgodnego zakończenia stosunku pracy.

Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Brak zachowania pisemnej formy nie oznacza jednak bezskuteczności dokonanego ustnie wypowiedzenia, a jedynie formalną wadliwość, która aktualizuje roszczenia po stronie, której umowa została wypowiedziana lub rozwiązana bez wypowiedzenia.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia do skorzystania z roszczeń przewidzianych w art. 45 k.p. oraz 56 k.p. Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego brak w aktach osobowych pracownika odpisu pisma o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nie świadczy o tym, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez zachowania formy pisemnej i bez podania na piśmie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Spełnienie tych warunków przez zakład pracy może być wykazane innymi środkami dowodowymi (wyrok SN z 21 czerwca 1994 roku, I PRN 35/94, OSNAPiUS 1994, nr 9, poz. 145). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. będzie także brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie przyczyny nierzeczywistej (wyrok SN z 7 kwietnia 1999 roku, I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 420; por. wyroki SN z: 15 kwietnia 1999 roku, I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000, nr 12, poz. 464, 19 lutego 1999 roku, I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266). Związanie sądu przyczynami rozwiązania umowy podanymi w piśmie pracodawcy nie oznacza konieczności ustalenia ich w formie odpowiadającej co do każdego szczegółu redakcji pisma pracodawcy (wyrok SN z 19 sierpnia 1999 roku, I PKN 223/99 OSNAPiUS 2000, nr 23, poz. 857).

Przenosząc powyższe uwagi o charakterze ogólnym na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy podniósł, iż strony łączyły dwie umowy o pracę - z dnia 2 sierpnia 2010 roku na czas określony, na mocy której powód pracował do dnia 31 marca 2011 roku, a następnie umowa na czas nieokreślony z dnia 31 grudnia 2012 roku.

W konsekwencji okres zatrudnienia powoda w pozwanej Spółce jest krótszy niż 3 lata, a dłuższy niż 6 miesięcy i wynosi około 10 miesięcy. Zgodnie zatem z art. 36 § 1 pkt 1 kp okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc.

W ocenie Sądu I instancji nie można wliczyć do okresu zatrudnienia okresów pracy u B. P., bowiem nie doszło do przejścia pracownika w trybie art. 23<sup>1</sup> kp, jak również okresu zatrudnienia w (...), bowiem są to różne podmioty.

Zgodnie z art. 30 § 2<sup>1</sup> kp okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało powodowi skutecznie złożone dopiero w dniu 4 lutego 2013 roku. Wobec faktu, iż okres wypowiedzenia wynosił miesiąc umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 marca 2013 roku.

W zakresie żądania odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem żądanie powoda co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. Nie budziło wątpliwości Sądu merytorycznego, że pozwany jako pracodawca musiał udowodnić, że wskazana przyczyna jest rzeczywista, konkretna i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany temu ciężarowi dowodu nie sprostał. Poza gołosłownymi twierdzeniami świadków wnioskowanych przez poznanego

i zeznaniami prezesa zarządu brak jest jakichkolwiek dowodów potwierdzających, iż rzeczywiście powód wadliwie wykonywał obowiązki pracownicze. Przedłożony dokument w postaci korespondencji mailowej dotyczy informacji pozyskanej przez pracodawcę już po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu, a zatem nie ma znaczenia dla sprawy.

W konsekwencji żądanie zasądzenia odszkodowania zasługiwało w ocenie Sądu rejonowego, co do zasady na uwzględnienie. Zgodnie jednak z art. 47<sup>1</sup> kp wysokość odszkodowania z uwagi na miesięczny okres wypowiedzenia mogła wynosić jednomiesięczne wynagrodzenie, a zatem kwotę 1600 zł zamiast żądanej 4800 zł i z tych względów żądanie ponad tą kwotę oddalono.

W odniesieniu do żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę za okresy od 7 stycznia 2013 roku do maja 2013 roku żądanie powoda zasługiwało jedynie częściowo na uwzględnienie.

Nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego, iż za miesiąc styczeń 2013 roku powodowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 1435 euro i powód poprzez zaliczkę 300 euro i dwie wpłaty 996 euro i 270 euro uzyskał kwotę 1566 euro, co w pełni zaspokaja żądanie pozwu zasądzenia kwoty 7824,33 zł z odsetkami.

Z tych względów w zakresie, w jakim powód cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia umorzono postępowanie, zaś co do pozostałej części kwoty żądanie oddalono, albowiem powód dochodził spełnionej już należności.

W odniesieniu natomiast do żądania wynagrodzenia za okres od lutego do maja 2013 roku Sąd I instancji uznał żądanie pozwu za zasadne za okres lutego i marca 2013 roku, bowiem do dnia 31 marca 2013 roku powód był zatrudniony u pozwanego. Z tych względów Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwoty po 1600 zł tytułem wynagrodzenia za luty i marzec 2013 roku z ustawowymi odsetkami od 11 dnia następnego miesiąca. Podstawą zasądzenia wynagrodzenia może być jednak wyłącznie umowa o pracę z dnia 31 grudnia 2012 roku, albowiem powód skutecznie z dniem 30 stycznia 2013 roku został odwołany z delegacji a zatem nie może skutecznie dochodzić wynagrodzenia z aneksu, lecz z umowy o pracę.

Z tych względów orzeczono jak w pkt 2 i 3 wyroku, oddalając w pozostałym zakresie żądanie pozwu o zapłatę wynagrodzenia.

W zakresie żądania odprawy powództwo zasługiwało na oddalenie, albowiem brak jest spełnionych przesłanek z art. 10 w związku z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Opłatę od pozwu Sąd I instancji ustalił na kwotę 1557 zł, zgodnie z treścią art. 19 § 1 kpc w związku z art.13 i art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 roku, poz. 1025).

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 100 kpc stosunkowo je rozdzielając. Powód w sprawie wygrał jedynie w 32,4% (wliczając w to świadczenie spełnione w toku procesu przez pozwanego) i taki też procent przyjęto do stosunkowego rozdzielenia kosztów.

Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej Spółki (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz Skarbu Państwa - Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach kwotę 506 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (opłata od pozwu) od uwzględnionej części powództwa, od uiszczenia których powód był zwolniony.

Zgodnie z odpowiedzialnością za wynik procesu po stosunkowym rozdzieleniu kosztów Sąd I instancji zasądził od powoda M. O. na rzecz pozwanej Spółki (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. kwotę 654,72 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, na która składa się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości ustalonej po rozdzieleniu kosztów.

Wyrokowi w pkt 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1600 zł brutto.

***Apelację od powyższego wyroku wywiodła zarówno strona powodowa jak i pozwana.***

Powód zaskarżając wyrok w części oddalającej żądanie dotyczące zapłaty przez pozwaną kwoty 1.600 zł tytułem odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zarzucił mu obrazę prawa materialnego tj. art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. w szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez przyjęcie, iż powodowi nie należy się odprawa z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę w sytuacji gdy strona pozwana zatrudnia powyżej 20 pracowników, a przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę leżały wyłącznie po stronie pozwanej spółki zatem zachodziły wszelkie przesłanki uzasadniające zasądzenie odprawy.

Wskazując na powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zasądzenie odprawy w kwocie 1600 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty

Natomiast strona pozwana zaskarżyła wyrok w części określonej w pkt. 3, zasądzającym od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1600 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za marzec 2013r.

Zaskarżonej części orzeczenia zarzucił naruszenie prawa procesowego tj. art. 138 § 1 kpc poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, iż oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zostało złożone powodowi w dniu 4 lutego 2013r., gdy tymczasem oświadczenie to zostało skutecznie złożone powodowi w dniu 31 stycznia 2013r. przez co umowa uległa rozwiązaniu w dniu 28 lutego 2013r.

Wskazując na powyższy zarzut strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części określonej w pkt 3 poprzez jego uchylenie i orzeczenie o oddaleniu powództwa w tej części oraz o zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powoda strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości, jak również o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

#### **Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.**

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że Sąd odwoławczy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał, iż jest on spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się istotnych uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego. Sąd I instancji prawidłowo ustalił okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Zatem, w tak ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym, Sąd Okręgowy uznał, że rozstrzygnięcie wydane przez Sąd Rejonowy jest prawidłowe.

Odnośnie apelacji strony powodowej Sąd Okręgowy uznał, że powód bezpodstawnie zarzuca naruszenie prawa materialnego tj. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ponieważ to strona powodowa działająca przez profesjonalnego pełnomocnika powinna zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, art. 6 kc wykazać, że istniały przesłanki które powodowały rozwiązanie stosunku pracy z powodem z przyczyn istniejących po stronie zakładu pracy. Samo orzeczenie przez Sąd odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę świadczy tylko o tym, że Sąd nie stwierdził, iż przesłanki podane w wypowiedzeniu były zasadnie wykazane, ale w żaden sposób nie świadczy o tym że był to przyczyna po stronie pracodawcy w myśl ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd II instancji w pełni podziela wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008r., sygn. akt I PK 22/08, zgodnie z którym „korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza o zasadności równocześnie dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.)” (OSNP 2010/3-4/32).

Wobec tego, iż strona powodowa w żaden sposób nie wykazała, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn istniejących po stronie zakładu pracy Sąd Okręgowy oddalił apelację.

Natomiast odnosząc się do apelacji strony pozwanej należy wskazać, iż Sąd II instancji w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji. Należy podkreślić, że strona pozwana doręczyła powodowi, który przebywał we Francji (o czym pozwana wiedziała)- w dniu 30 stycznia 2013r. pismo odnośnie odwołania powoda z delegacji z dniem 2 lutego 2013r. Czyli pozwana była w stanie doręczyć pismo w sprawie odwołania z delegacji na adres świadczenia pracy przez powoda we Francji a oświadczenie o wypowiedzeniu o pracę, z niewiadomych przyczyn, wysłała powodowi na adres zamieszkania, wiedząc, że nie będzie on w stanie skutecznie się z nim zapoznać, ponieważ przebywa poza granicami kraju. Wobec czego wysłanie oświadczenia o wypowiedzeniu o pracę 30 stycznia 2013r. nie można uznać za skutecznie doręczone. Skuteczne doręczenie nastąpiło 4 lutego 2013r. w związku z czym powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę za miesiąc marzec 2013r., tj., zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego, wobec czego apelacja pozwanej zasługuje na oddalenie.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznając, iż zarzuty obu apelacji nie znalazły potwierdzenia – na podstawie art. 385 k.p.c. - orzekł o ich oddaleniu w pierwszym punkcie wyroku.

Dodatkowo Sąd w oparciu o art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami, o czym orzekł w punkcie drugim orzeczenia.

SSO J. S. SSO M. A. SSO M.S.

- Sędzia (spr.)- - Przewodniczący - - Sędzia -