

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 czerwca 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz M. S. (1) kwotę 261.384,48 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz rozstrzygnął o kosztach procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na skutek rozpoznania pozwu z dnia 7 sierpnia 2014 roku skierowanym, w którym M. S. (1) wniosła o zobowiązanie pozwanego do dopuszczenia do pracy na stanowisku dyrektora generalnego ewentualnie o przywrócenie do pracy na tym stanowisku, przy czym w takim przypadku w razie uznania, że doszło do wypowiedzenia umowy o pracę i do przekroczenia terminu określonego w art. 264 § 1 kp – wniosła o przywrócenie terminu do odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę a ponadto o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, że w dniu 29 stycznia 2014 roku, kiedy to przebywała na zwolnieniu lekarskim, została poproszona o udział w spotkaniu z przedstawicielami firmy, w trakcie którego padło oświadczenie, że w spółce dochodzi do reorganizacji, stanowisko dyrektora naczelnego spółki zostało uznane za zbędne, a powódka nie będzie wykonywać czynności dyrektora od dnia 29 stycznia 2014 r oraz, że spółka zamierza rozwiązać z powódką umowę o pracę. Celem spotkania było rozpoczęcie negocjacji na temat warunków rozwiązania umowy. W ocenie powódki otrzymała ona wyłącznie niepodpisany projekt porozumienia w języku angielskim, nie zawierający pouczenia o możliwości odwołania się do sądu, na które powódka nie wyraziła zgody. W konsekwencji powódka nie otrzymała żadnego kolejnego dokumentu, zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka wskazywała na korespondencję mailową mającą przemawiać za przyjęciem tego stanowiska, na udzielony urlop wypoczynkowy na dzień 1 sierpnia 2014 r oraz na wystawione zaświadczenie o wynagrodzeniu. Podniosła także, że dopiero w informacji mailowej z dnia 30 lipca 2014 r przekazano jej, że nie jest już pracownikiem w związku z upływem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka podnosiła, że zgłosiła gotowość do pracy po upływie zwolnienia lekarskiego, jednak nie została dopuszczona do pracy.

Powódka podniosła także, że w przypadku przyjęcia, iż na skutek twierdzeń pozwanego, że powódka nie jest pracownikiem od dnia 31 lipca 2014 r w związku z odmową dopuszczenia do pracy i wydaniem świadectwa pracy, to rozwiązanie nastąpiłoby bez zachowania formy pisemnej i bez podania przyczyny. Wskazała także, że nawet gdyby przyjąć, iż w dniu 29 stycznia 2014 r doszło do wypowiedzenia, to na skutek korespondencji mailowej można było wnioskować o cofnięciu tego oświadczenia, a nawet gdyby nie, to powódka nie uchybiła terminowi do wniesienia odwołania, bowiem nie można jej przypisać winy, a wnioski o przywrócenie terminu były uzasadnione i liczony od dnia 31 lipca 2014 r. Podniosła także, że projekt porozumienia nie zawierał pouczenia o możliwości odwołania się do sądu, na skutek całokształtu o okoliczności powódka nie mogła przypuszczać, iż otrzymała wypowiedzenie, nadto przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka podkreśliła również, że likwidacja stanowiska pracy jest pozorna, bowiem jej obowiązki przejęła M. K. (1), a odmienna nazwa stanowiska pracy nie zmienia tego faktu, natomiast decyzja o zwolnieniu powódki stała się przyczyną rzekomej likwidacji stanowiska. W piśmie z dnia 25 września 2014 r powódka wniosła ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w wysokości 348.127,50 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2014 r.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu poniosła, że powódce wypowiedziano umowę o pracę w dniu 29 stycznia 2014 r z zachowaniem 6 – miesięcznego okresu wypowiedzenia – w formie ustnej poprzez oświadczenie K. F. – umocowanego do reprezentacji w stosunku do członków zarządu, a powódka miała pełną świadomość tego faktu oraz wiedzę, co do możliwości odwołania się do Sądu. Wniosła o nieuwzględnienie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania z uwagi na znaczne przekroczenie terminu. Podniosła, że przywrócenie do pracy powódki nie jest celowe, z uwagi na istniejący pomiędzy stronami konflikt, podważanie zasadności decyzji biznesowych pozwanej oraz odwołanie z funkcji członka zarządu, na stanowisku którego była zatrudniona, konfliktowość, konflikt z M. K., a także likwidację

stanowiska pracy. Podniosła, że nie doszło do naruszenia art. 41 kp z uwagi na to, że powódka w dniu 29 stycznia 2014 r świadczyła pracę uczestnicząc w spotkaniu, czy podpisując listę płac. Zdaniem pozwanej korespondencja mailowa po dniu 29 stycznia miała na celu zawarcie porozumienia w zakresie warunków finansowych ale nie miało to wpływu na bieg okresu wypowiedzenia. Natomiast przedstawione powódce pismo w języku angielskim miało regulować warunki porozumienia. Wskazała także, że urlop na dzień 1 sierpnia został udzielony „automatycznie”, a wystawione zaświadczenie o zarobkach zostało anulowane.

Pozwem z dnia 5 grudnia 2014 r powódka wniosła o zasądzenie kwoty 37.315,12 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2014 r tytułem wynagrodzenia za październik 2014 r wraz z kosztami procesu. W uzasadnieniu podniosła, że przy wyliczeniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w lipcu 2014 r. w podstawie wynagrodzenia powinna być uwzględniona podwyżka inflacyjna - w wysokości 4 %, co było przyjętą coroczną praktyką. Z tego powodu różnica w wypłacie wyniosła 300,48 zł. W związku z tym, że w ocenie powódki jej stosunek pracy nie został rozwiązany należy się powódce wynagrodzenie, o którym mowa w art. 81 kp lub odszkodowanie za naruszenie przez pozwanego obowiązku zatrudniania powódki, co oznacza, że za sierpień, wrzesień i październik powódka powinna otrzymać co najmniej po 44.940,48 zł miesięcznie, co łącznie daje kwotę 134.821,44 zł. Natomiast pozwany wypłacił powódce w sierpniu kwotę 7515,20 zł tytułem wynagrodzenia za urlop, 72.606,80 zł – według twierdzeń pozwanej z tytułu ekwiwalentu za urlop i kwotę 25.200 zł – tytułem odprawy – łącznie daje to kwotę 97806,80 zł. W ocenie powódki świadczenia te są nienależne, bowiem przysługiwałyby powódce jedynie w razie rozwiązania umowy o pracę. Powódka z otrzymanej kwoty zaliczyła kwotę 300,48 zł na poczet brakującej części wynagrodzenia za urlop za lipiec 2014 r, a pozostałą kwotę, czyli 97.506,32 zł na poczet wynagrodzenia za sierpień oraz wrzesień, a także na część wynagrodzenia za październik 2014 r. Do zapłaty pozostała reszta wynagrodzenia za październik 2014 r, czyli kwota 37.315,12 zł. Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą XI P 761/14.

Postanowieniem z dnia 8 stycznia 2015 roku obie sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew w zakresie powództwa o wynagrodzenie za pracę również wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że skoro stosunek pracy ustał z dniem 31 lipca 2014 brak jest podstaw do wypłaty wynagrodzenia za okres od dnia 31 lipca 2014 roku a ponadto powódka nie wykazała gotowości do pracy.

Przy tak zakreślonych stanowiskach procesowych Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. S. (1) została zatrudniona u strony pozwanej - (...) sp. z oo w Ł. w dniu 1 lutego 1999 r na stanowisku dyrektora finansowego, a następnie dyrektora naczelnego i członka zarządu. Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią umowy o pracę z dnia 1 lutego 1999 r powódka miała otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze oraz premię miesięczną w wysokości 25 % do 31 grudnia 1999 r. Umowa o pracę z dnia 23 marca 1999 r przewidywała premię roczną ustaloną każdorazowo przez dyrektora Naczelnego uzależnioną od efektów działalności pracownika. W umowie o pracę z 29 grudnia 2006 r wskazano wysokość rocznego wynagrodzenia powódki, z zaznaczeniem, że spółka poddaje wynagrodzenia corocznej weryfikacji ze skutkiem od 1 kwietnia każdego roku, wszelkie zmiany będą dokonywane i doręczane na piśmie, a weryfikacja wynagrodzenia nie gwarantuje jego wzrostu. Wskazano, że powódka jest uprawniona do otrzymania premii rocznej w wysokości 25 % wynagrodzenia rocznego otrzymanego w roku kalendarzowym, za który przysługuje. Spółka zastrzegła, że zasady przyznawania premii opierają się na uznaniu, jak i również zasady ustalone dla celów przyznania premii za dany rok są poddawane zmianom w latach następnych.

Zgodnie z umową o pracę z dnia 2 grudnia 2008 r powódka była zatrudniona na stanowisku członka zarządu – dyrektora naczelnego. W zakresie wynagrodzenia określono, że spółka poddaje wynagrodzenia corocznej weryfikacji ze skutkiem od 1 lipca każdego roku, o wszelkich zmianach strony dowiadują się w formie pisemnego zawiadomienia, przegląd wynagrodzenia nie gwarantuje jego wzrostu. Pracownik był uprawniony do udziału w każdym (...) typu (...), tj. systemie premiowania na podstawie programu kadry zarządzającej wyższego szczebla stosownie do osiągniętych przez nich wyników, przy czym zasady tego systemu są uznaniowe i mogą ulec zmianie w każdym czasie. (...) ten obejmował możliwość uzyskania premii w wysokości 40 % rocznego wynagrodzenia podstawowego. Przewidziano 6

miesięczny okres wypowiedzenia przez pracodawcę, oraz odprawę w wysokości maksymalnie do 12 wynagrodzeń w przypadku rozwiązania umowy.

Sąd I instancji ustalił również, że wynagrodzenie powódki w okresie zatrudnienia wzrastało na mocy decyzji pracodawcy i aneksów do umowy – z dnia 27 lipca 2009 r, 21 kwietnia 2010 r, 30 stycznia 2012 r, 18 lipca 2012 r, 1 lipca 2013 r. Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania pozwanej pracownicy szczególnie wyróżniającej się w pracy mogą uzyskać nagrody na wniosek bezpośrednich przełożonych. O przyznaniu nagrody decyduje każdorazowo Prezes zarządu – dyrektor naczelny. Sąd Rejonowy poczynił ponadto ustalenia, że na etapie planowania budżetu, na podstawie przewidywań firmy, którą pozwany zatrudnił, podawano wstępne przewidywania odnośnie tego, jaki będzie ruch na danym rynku odnośnie podwyżki wynagrodzeń. W okolicy czerwca był moment aprobaty, była informacja, że podwyżka może być wypłacona, wszyscy nie musieli dostać tyle samo. W 2009 r podwyżkę otrzymała tylko powódka. W 2011 r otrzymała podwyżkę po interwencji u przełożonego. W 2012 r powódka otrzymała podwyżkę. Powódka otrzymywała w tym zakresie informację od pracodawcy. W 2014 r nie otrzymała takiego maila. W 2014 r poziom podwyżki inflacyjnej wynosił dla Polski 4 %. W 2008 r oraz w latach 2011 – 2013 powódka otrzymywała podwyżki w wysokości odpowiadającej wysokości podwyżek określonej w raporcie. W 2009 r i 2010 r powódka otrzymała podwyżkę wyższą niż parametry określone w raporcie przygotowywanym przez firmę. Sąd ustalił ponadto, że pozwana spółka jest spółką zależną od (...).

Na dzień 29 stycznia 2014 r zostało wyznaczone spotkanie w siedzibie spółki z przedstawicielami centrali – K. F. i I. O.. Powódka prowadziła korespondencję sms z K. F., informując go w dniu 27 stycznia 2014 roku, że jest chora i nie będzie mogła brać udziału w zaplanowanym spotkaniu na dzień 29 stycznia 2014 r. K. F. poinformował, że byłby wdzięczny, gdyby przyszła na krótką chwilę. Powódka opowiedziała, że jest na zwolnieniu lekarskim do 4 lutego i nie mogła obiecać, że będzie mogła przyjść. Ostatecznie powódka wskazała, że odbierze przedstawicieli z hotelu. Powódka w dniach 27 i 28 stycznia 2014 r prowadziła służbową korespondencję mailową z pracownikami spółki. W tych dniach nie była w pracy. Miała zwolnienie lekarskie, które dostarczyła przed zaplanowanym spotkaniem. Powódka uzgodniła, że jadąc w dniu 29 stycznia 2014 r do siedziby firmy zabierze K. F. i I. O. z hotelu. Sąd poczynił ponadto ustalenia, że pracownicy spółki obawiali się celu wizyty, likwidacji działu oraz stanowisk pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że celem spotkania było poinformowanie powódki, że dochodzi do zmiany struktury zarządzania w związku z dążeniem do ujednoczenia modelu biznesowego funkcjonującego w Polsce do modelu funkcjonującego w innych krajach. W tym celu zostało przygotowane pismo. Głównym celem było wręczenie tego dokumentu. Sąd wskazał, że na tym szczeblu pozwany działał za porozumieniem stron. Na spotkaniu powódce przedstawiono pismo dotyczące rozwiązania umowy o pracę, sporządzone w języku angielskim, zgodnie z którym m.in. stanowisko dyrektora naczelnego stało się zbędne na skutek restrukturyzacji przeprowadzonej w ramach europejskich struktur C., która rozpoczęła się w 2013 roku, projektem P 24 i ma na celu poprawę wydajności i efektywności europejskiego obszaru, a umowa zostanie rozwiązana z jej postanowieniami zawartymi w odnośnych punktach umowy. Wskazano, że zgodnie z umową spółka udzieli powódce sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia od dzisiaj i nie będzie oczekiwać jej obecności w pracy ani podejmowania żadnych zadań przez cały okres trwania wypowiedzenia. Stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu na koniec okresu wypowiedzenia, a wówczas spółka wypłaci odprawę obliczoną zgodnie z zasadami wskazanymi w umowie lub określonymi w przepisach polskiego kodeksu pracy. Wskazano, że powódka nie jest uprawniona do nagrody zgodnie z pkt. 5 Planu Premiowego, jednak o ile podpisze umowę o niepodjęciu działalności konkurencyjnej w okresie 12 miesięcy po rozwiązaniu umowy o pracę, spółka wypłaci na jej rzecz obliczoną kwotę nagrody. W piśmie była kierowana prośba do powódki o podpisanie oświadczenia, a powódka miała akceptować warunki niniejszego porozumienia, a także ostateczne rozliczenia wszelkich ewentualnych roszczeń, wynikających z postanowień umowy, przepisów ustawy, jakie istnieją lub mogą powstać po stronie powódki wobec spółki /i/lub jej agentów, dyrektorów, członków władz lub pracowników w związku z umową o pracę lub jej rozwiązaniem. Pismo było zakończone zdaniem o wyrażeniu zgody przez powódkę na powyższe warunki. Pismo miało być podpisane przez powódkę i K. F.. K. F. był upoważniony do reprezentacji (...) jako udziałowca C. (...) spółki z o o poprzez wykonanie prawa głosu ze wszystkich udziałów będących w posiadaniu (...) w kapitale zakładowym na zgromadzeniu wspólników tej spółki. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników postanowiło udzielić pełnomocnictwa K. F. do zawierania z członkami zarządu C. (...) spółki z oo umów o pracę w drodze aneksów lub porozumień zmieniających. Według ustaleń

Sądu Rejonowego pismo nie zostało podpisane przez powódkę. Miała wątpliwości co do odprawy, odszkodowania i wypłaty premii. Powódka poinformowała, że jest na zwolnieniu lekarskim. Obecni na spotkaniu ustalili, że sprawa zostanie rozwiązana, kiedy powódka wróci ze zwolnienia lekarskiego. Dokument miał być podpisany po upływie zwolnienia lekarskiego. Przedstawiciele pracodawcy wskazali, że likwidacja stanowiska pracy została już podjęta i muszą ogłosić tę decyzję. Nikt nie informował powódki o możliwości odwołania się od tego rozwiązania. Po spotkaniu powódka poinformowała o tym co stało się na spotkaniu M. K. i S. Z., przekazując, że likwidują stanowisku Dyrektora Naczelnego, że zostaje zwolniona. Pożegnała się także z załogą, zabrała swoje rzeczy. K. F. (1) poprosił wszystkich kierowników na spotkanie i powiedział, dlaczego powódka została zwolniona oraz, że biznes obejmuje M. K.. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w dniu 29 stycznia 2014 r powódka została odwołana ze stanowiska członka zarządu. Po spotkaniu w dniu 29 stycznia 2014 r powódka podpisała na prośbę pracownika listy płac. Pracownik pozwanej przesłał wiadomość e – mail, w której wskazywała, że „jeszcze udało się uzyskać podpis powódki”. W dniu 30 stycznia 2014 r M. K. wysłał maila do współpracowników, w którym poinformowała, że w firmie wczoraj nastąpiły istotne zmiany, pracownicy zostali poinformowani o likwidacji stanowiska Dyrektora Naczelnego, tym samym powódka zakończyła po 15 latach pracę w firmie, w nowej strukturze organizacyjnej jej rola została powierzona M. K. jako (...) i podlega ona bezpośrednio K. F..

W mailu z dnia 31 stycznia 2014 r kierowanym do A. S. powódka wskazała, że przesyła pisemne odwołanie w związku z zamiarem zwolnienia jej ze stanowiska, choć zgodnie z prawem polskim okres wypowiedzenia nie rozpoczął się, zwolnienie zostało ogłoszone. Złożyła odwołanie już teraz, aby nie ryzykować niedotrzymania terminu odwołania, jeśli C. liczy go od momentu ogłoszenia w firmie. W odwołaniu podniosła między innymi, że pozostawała w konflikcie z Dyrektorem Naczelnym na region (...) na tle wynagrodzenia, podnosiła problemy zaistniałe w ostatnim okresie zatrudnienia, w tym sytuację z M. K., która w ocenie powódki zachowała się nielojalnie. W dniu 2 lutego 2014 r powódka przesyłała do współpracowników wiadomość e – mail, w której opisywała sytuację związaną ze spotkaniem M. K. z przedstawicielem pracodawcy. W dniu 4 lutego 2014 r K. F. pytał w wiadomości e – mail, czy zwolnienie lekarskie powódki zakończyło się. Powódka odpowiedziała, że jej zwolnienie lekarskie zostało przedłużone do 20 lutego. Proponowała, by podpisać porozumienie co do tego, że pracownik został poinformowany o zamiarze zlikwidowania stanowiska, że przebywa na zwolnieniu lekarskim, a strony uzgodniły, że okres wypowiedzenia rozpocznie się w kolejnym miesiącu po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, a jako powód będzie wskazana restrukturyzacja. W dniu 5 lutego I. O. wskazywał w wiadomości e – mail, że chcieliby poczekać na koniec zwolnienia lekarskiego, żeby być w pełnej zgodzie z polskim kodeksem pracy i postępować zgodnie z przepisami prawa. W kolejnej korespondencji w dniu 20 lutego 2014 r powódka poinformowała o przedłużeniu zwolnienia lekarskiego, natomiast O. O. poinformował, że muszą poczekać na koniec zwolnienia lekarskiego, aby zakończyć procedurę rozwiązania. W dniu 4 lutego 2014 r powódka przesyłała wiadomość e – mail do I. O. , w której przekazała swoje warunki rozwiązania stosunku pracy. Wskazała m. in., że wkrótce strony powinny dojść do porozumienia. Wskazała także, że zdała sobie sprawę, że pracownik ma 14 dni na przedstawienie sprzeciwu odnośnie sposobu oraz treści wypowiedzenia stosunku pracy, podniosła, że nie czyni negatywnych założeń, dzieli się tylko informacją na temat niektórych przepisów i norm prawnych. W mailu kierowanym do A. S. powódka opisywała, m.in. ostatni okres zatrudnienia, dokonywała oceny wyboru jej następcy, zgadzała się z koncepcją zwolnienia, wskazywała, że nie ma ludzi nie zastąpionych, każdy musi być gotowy do zmiany, w związku z tym nie odwołuje się od decyzji. Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 4 lutego 2014 r powódka wysłała wiadomość dotyczącą aktualizacji premii, informując, że przekazuje prośbę G. K., powołując się na to, że „wypadła z gry”. W dniu 7 lutego 2014 r powódka przesyłała do współpracowników wiadomość e – mail, w której wskazała, że odchodzi z firmy i nie chce zrobić tego bez pożegnania, podziękowała za wspólny czas. Uchwałą z dnia 25 lutego 2014 r zarząd pozwanej postanowił zlikwidować stanowisko Dyrektora Naczelnego. Sąd Rejonowy poczynił ponadto ustalenia, że w dniu 21 lipca 2014 r powódka wysłała wiadomość do K. F., w której wskazała, że kończy się jej zwolnienie lekarskie z dniem 25 lipca i ma nadzieję na powrót do pracy. Chciała wykorzystać prawo do 4 – dniowego urlopu na żądanie oraz 1 dnia urlopu w dniu 1 sierpnia. Poinformowała m.in. nigdy nie została formalnie zwolniona ze świadczenia pracy, w przypadku rozwiązania zatrudnienia chciałaby nadal pracować w 6 miesięcznym okresie wypowiedzenia. W dniu 25 lipca 2014 r powódka wysłała wiadomość e – mail do K. F., w którym poinformowała go, że ma pozytywne wyniki badań lekarskich i zielone światło na powrót do pracy. Poinformowała administrację o 4 dniach urlopu na żądanie oraz o 1 dniu zwykłego urlopu na dzień 1 sierpnia. Uzyskała odpowiedź od K. F., który cieszył się, że

powódka czuje się o wiele lepiej, poinformował, że podczas jej nieobecności zmienił się podział zadań i on obecnie jest w C., a klasterem zajął się F.. Wskazał, że będzie najlepiej, jak będzie kontaktować się z I., który odpowie na pytania. W dniu 28 lipca 2014 r powódka wysłała wiadomość e – mail do K. F. i F. V. z gratulacjami w związku z nowymi zadaniami. Zwróciła się z prośbą o F. V. o udzielenie urlopu na dzień 1 sierpnia 2014 r. W odpowiedzi powódka otrzymała zgodę na urlop w dniu 1 sierpnia 2014 r. Sąd Rejonowy poczynił jeszcze ustalenia, że w dniu 31 lipca 2014 r do powódki skierował wiadomość I. O., wskazując, że spółka wyraża zgodę na urlop na żądanie w dniach 28 – 31 lipca 2014 r, jednocześnie ze względu na upływ okresu wypowiedzenia, będący skutkiem wypowiedzenia umowy, przedłożonym na spotkaniu w dniu 29 stycznia 2014 r, na którego odbiór i podpisanie powódka nie wyraziła zgody, z dniem 1 sierpnia 2014 r przestaje być pracownikiem spółki, a zatem nie ma potrzeby, aby spółka zatwierdzała wniosek urlopowy na ten dzień. Powódka została zaproszona na spotkanie w kancelarii prawnej w celu rozliczenia się ze sprzętu oraz omówienia innych otwartych kwestii. W wiadomości z dnia 31 lipca 2014 r kierowanej do I. O. powódka podniosła, że nigdy nie otrzymała wypowiedzenia, a w trakcie spotkania w dniu 29 stycznia 2014 r K. wyraził jedynie intencję rozwiązania umowy o pracę, ale żadne wypowiedzenie nie było jej wręczone.

Z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego wynika również, że w dniu 1 sierpnia 2014 r B. W. wystawiła zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach dla potrzeb Banku (...), z którego wynikało, że powódka jest zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku dyrektora naczelnego od dnia 1 lutego 2009 r. Do dnia 5 sierpnia 2014 r B. W. nie miała żadnych oficjalnych informacji o rozwiązaniu stosunku pracy. W mailu z dnia 5 sierpnia 2014 r M. K. została poinstruowana przez I. O., że powódka nie jest pracownikiem pozwanej, nie należy jej wpuszczać na teren zakładu, należy wydać świadectwo pracy, zamknąć skrzynkę poczty elektronicznej, odebrać karty, sprzęt, wypłacić odprawę, ekwiwalent, odprawę umowną. W dniu 5 sierpnia 2014 r powódka chciała przejrzeć akta osobowe, na co nie uzyskała zgody. W aktach osobowych brak jest pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę. W dniu 5 sierpnia 2014 r I. O. przekazał powódce wiadomość, że z dniem 31 lipca 2014 r nie jest już pracownikiem i nie ma prawa do przebywania w siedzibie spółki. Po spotkaniu w kancelarii prawnej powódka poinformowała A. S., że zamierza zjawić się w biurze, żeby wykonywać obowiązki i oczekuje, że spółka nie będzie jej tego utrudniać.

W dniu 6 sierpnia 2014 r powódka otrzymała świadectwo pracy ze wskazaniem, że stosunek pracy ustał z dniem 31 lipca 2014 r, na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 kp 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. Powódka była trzykrotnie wzywana do zwrotu sprzętu w postaci samochodu, laptopa, telefonu, nawigacji dysku. Zwrot nastąpił na początku sierpnia. Obowiązki powódki przejęła M. K.. Stanowisko dyrektora naczelnego zostało zlikwidowane. W październiku i listopadzie 2014 powódka mailowo zgłaszała gotowość do pracy, wskazywała na co zalicza dokonane wypłaty. W okresie zatrudnienia między powódką a M. K. często „iskrzyło”, rozmawiały bardzo emocjonalnie. Konflikt zaczął się około 2010 r. Powódka wyrażała dezaprobatę i powątpiewanie co do osoby M. K. i jej wpływu na firmę. W 2013 r M. K. zainicjowała spotkanie bez wiedzy powódki ze światowym szefem części przemysłowej, ponieważ uważała, że nie miała możliwości w pełni przedstawić swojej wcześniejszej prezentacji. Gdy powódka o tym się dowiedziała wezwała pracowników i w agresywny sposób przedstawiła M. K. jako osobę kłamliwą, która spotkała się z przełożonym bez jej wiedzy. M. K. na polecenie przełożonych przeprosiła powódkę, ale ona nie przyjęła wyjaśnień. Powódka dążyła do zwolnienia M. K.. Powódka i M. K. wzajemnie się krytykowały. Nie mogłyby podjąć współpracy. Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 43.212 zł, stawka dzienna liczona jak ekwiwalent za urlop wynosi 2.074,51 zł, stawka godzinowa – 259,31 zł. Powódce wypłacono premię za 2013 rok w kwietniu 2014 r, w wysokości 177.711 zł w związku z osiągnięciem celów regionalnych i lokalnych.

Dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji zważył, że roszczenie powódki w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne prawem rozwiązanie umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie. Wskazał, że pomiędzy stronami był spór co do tego, czy doszło do rozwiązania umowy o pracę, jeśli tak to kiedy i czy nastąpiło to zgodnie z prawem. W ocenie Sądu I instancji w dniu 29 stycznia 2014 nie doszło do wręczenia powódce pisma w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. Co do okoliczności samego oświadczenia woli w tym zakresie strona pozwana przedstawia różne wersje – w odpowiedzi na pozew mowa jest o ustnym oświadczeniu woli

K. F., a przedstawione pismo miało być projektem porozumienia zmieniającego tryb rozwiązania umowy. Natomiast świadkowie w osobach przedstawicieli pozwanej jasno określili cel spotkania, którym było wręczenie przygotowanego pisma, które w odpowiedzi na pozew jest określone projektem porozumienia. Także w późniejszej korespondencji mailowej mowa jest o „przedłożonym piśmie”, którego powódka odmówiła podpisu. Świadek I. O. podał, że nastąpiło wypowiedzenie, ale jednocześnie, że było to porozumienie co do warunków rozwiązania. Świadek K. F. – że regułą w takich przypadkach i na takim szczeblu jest porozumienie.

W ocenie Sądu Rejonowego przedstawione powódce pismo to projekt rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron. Wskazuje na to sama treść pisma przedstawiająca warunki rozwiązania (termin ustania umowy, przysługujące świadczenia, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy), brak pouczenia o możliwości odwołania się do sądu, a przede wszystkim konieczność akceptacji przez powódkę zaproponowanych warunków, oświadczenie co do wyczerpania wszystkich roszczeń, natomiast wypowiedzenie umowy o pracę nie wymaga takiej akceptacji. Zdaniem Sądu Rejonowego, o tym, że zamiarem strony pozwanej było rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron świadczy również treść pełnomocnictwa udzielonego K. F., który był umocowany wyłącznie do porozumień zmieniających. Pełnomocnictwo nie obejmowało wypowiedzenia, a to on miał podpisać pismo. Przy czym strona pozwana nie wykazała, by to pismo w ogóle zostało podpisane przez niego. W ocenie Sądu I instancji ostatecznie w tym dniu strony nie doszły do porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy. Powódka nie wyraziła zgody na powyższe, zgłaszając wątpliwości, co do przedstawianych warunków, nadto informując, że jest na zwolnieniu lekarskim.

Sąd Rejonowy wskazał, że z ustaleń wynika, że następnie strony prowadziły korespondencję mailową, przeprowadzając rodzaj negocjacji warunków rozwiązania umowy o pracę, przy czym przedstawiciele pozwanej jasno określali, że procedura zwolnienia będzie zakończona po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. Podkreślił też szczególnie podejście strony pozwanej do ustania stosunku pracy, która uznawała, że skoro firma podjęła decyzję o likwidacji, to niezależnie od tego, czy powódka wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy w drodze porozumienia, czy nadal pozostawała w stosunku pracy w związku z okresem wypowiedzenia, to i tak przedstawiciele pracodawcy uważali, że powódka została zwolniona z dniem 29 stycznia, bo zlikwidowali stanowisko powódki. Sąd I instancji wskazał, że to, iż przedstawiciele i powódka ogłosili w tym dniu likwidację stanowiska pracy, a powódka zabrała swoje rzeczy oznacza tylko, że powódka przyjęła komunikat o likwidacji jej stanowiska, oczekując ostatecznej decyzji pracodawcy co do rozwiązania umowy wraz z końcem zwolnienia lekarskiego. Nie oznacza to jednak, że doszło do skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę w tym dniu. Czym innym jest bowiem informacja o zwolnieniu, a czym innym skuteczne oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Z ustaleń wynika, że powódka w mailu z końca stycznia wniosła odwołanie do przełożonego w zakresie likwidacji stanowiska pracy, jednak wyraźnie powódka wskazuje w nim, że okres wypowiedzenia nie zaczął biec, natomiast nikt powódki nie poinformował, że jest inaczej. Powódce udzielono także urlopu na dzień 1 sierpnia i wystawiono zaświadczenie o wynagrodzeniu na dzień 1 sierpnia, a więc już, gdy miała nie być pracownikiem. Strona pozwana przedstawia tłumaczenie, jakoby powódka zwróciła się do niewłaściwej osoby o akceptację wniosku urlopowego i akceptacja ta była „automatyczna”, nadto, że zaświadczenie było wystawione omyłkowo i zostało anulowane. W ocenie Sądu takie twierdzenia nie zasługują na uwzględnienie z uwagi na to, że osoba F. V. została wskazana w mailu jako osoba, która przejęła stosowny klaster po K. F., nadto strona pozwana korzysta z wyspecjalizowanych służb kadrowych, zatem należało oczekiwać minimum staranności i dbałości od międzynarodowego koncernu w czynnościach z pracownikiem. Sąd zważył również, że także w aktach osobowych nie ma żadnego pisma dotyczącego wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka otrzymała także premię roczną – bonus, który nie należałby się zgodnie z treścią przedłożonego powódce pisma - w okresie wypowiedzenia, więc pracodawca nie traktował powódki jakby była w okresie wypowiedzenia. Dopiero, gdy powódka zaczęła sygnalizować powrót do pracy, strona pozwana poinformowała ją mailowo, że nie jest już pracownikiem.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że nawet gdyby przyjąć, że w dniu 29 stycznia 2014 r doszło do wypowiedzenia umowy o pracę, to w każdej wersji byłoby niezgodne z prawem. Po pierwsze dokonałaby tego osoba nieumocowana albowiem K. F. nie dysponował pełnomocnictwem do wypowiedzenia umowy o pracę, nie nastąpiło ono w formie pisemnej, informacje nie były przekazywane w języku polskim i sam dokument nie był sporządzony w języku polskim. W ocenie Sądu doszło także do naruszenia art. 41 kp. Powódka w momencie wręczenia jej wypowiedzenia

umowy o pracę była na zwolnieniu lekarskim. W poprzednich dniach nie była w siedzibie spółki, wysłała tylko kilka służbowych maili, co w przypadku stanowiska powódki nie może budzić zdziwienia, jednak nie było to zwykłe świadczenie pracy. Okoliczność, że była w tym dniu w pracy, nie oznacza, że faktycznie tą pracę wykonywała. Z poczynionych ustaleń wynika, że powódka dostarczyła zwolnienie lekarskie, przełożony wiedział, że powódka ma zwolnienie lekarskie, gdyż w tym zakresie powódka i świadek wymieniali korespondencję sms, a powódka stawiała się na spotkanie tylko na wyraźną prośbę świadka. W ocenie Sądu nie były to zwykłe czynności służbowe powódki a wynik nadzwyczajnej sytuacji, która zaistniała w siedzibie spółki. Nie można odmówić pracownikowi ochrony, jeżeli nie opuszcza stanowiska pracy mimo stwierdzonej niezdolności do pracy, jeżeli pozostaje w pracy dla dobra pracodawcy, czym niewątpliwie jest stawienie się na wyraźną prośbę przełożonego, przybywającego zza granicy. W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie nie można stwierdzić, że powódka otrzymała wypowiedzenie, gdy wykonywała pracę. Okoliczność, iż po spotkaniu powódka podpisała listy płac nie ma znaczenia dla oceny tej sytuacji z uwagi na to, że miało to miejsce już po spotkaniu, a o nadzwyczajnych okolicznościach może świadczyć mail pracownika, zgodnie z którym pracownik napisał, że „udało się” zdobyć jeszcze podpis powódki, a od tego była uzależniona wypłata wynagrodzeń pracowników. Z tych względów Sąd wskazał, że roszczenie powódki związane z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę byłoby uzasadnione. Strona pozwana podnosiła, że przy założeniu, że w dniu 29 stycznia 2014 r doszło w jakiejś formie do rozwiązania umowy o pracę, powódka przekroczyła termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał także, że zgodnie z art. 264 § 1 kp odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Termin ten, mający charakter terminu prawa materialnego, może być jednak przywrócony, na co wprost wskazuje art. 265 § 1 i 2 kp. Zgodnie z przywołanym przepisem, sąd pracy na wniosek pracownika postanowi przywrócenie uchybionego terminu, jeśli ten nie dokonał czynności bez swojej winy. Wniosek o przywrócenie terminu musi zostać złożony do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, nadto we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Należy pamiętać, iż zgodnie z hipotezą normy art. 265 § 1 kp przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Muszą zatem istnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Od pracownika wnoszącego o przywrócenie terminu do odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie należy wymagać, aby oprócz pozwu zawierającego odwołanie od wypowiedzenia umowy kierował do sądu pracy odrębny wniosek w przedmiocie przywrócenia mu terminu do złożenia pozwu wraz z jego uzasadnieniem. Tym niemniej uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu do wniesienia powództwa do sądu pracy, nie zwalnia strony od obowiązku udowodnienia istnienia tych okoliczności w toku procesu z zastosowaniem normalnych reguł procesowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 225/10, LEX nr 898423). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 55/10, M.P.Pr. 2010, nr 12, poz. 618, jeżeli oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zawierało pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.), odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia, w którym pracownik uzyskał odpowiednie pouczenie (art. 264 § 1 kp). Biorąc pod uwagę niezdecydowanie strony pozwanej co do formy rozwiązania umowy i jej terminu oraz brak pouczenia o możliwości odwołania się do sądu ewentualne przywrócenie terminu byłoby zasadne. W ocenie Sądu doszło do rozwiązania umowy o pracę – w sposób niezgodny z prawem – w dniu 6 sierpnia 2014 r - w momencie doręczenia świadectwa pracy. Oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę nie może być wprawdzie zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy, ale może nastąpić w dowolnej formie, także konkludentnie, a więc przez każde zachowanie pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostateczny. Doręczenie pracownikowi świadectwa pracy stwierdzającego rozwiązanie umowy o pracę, w połączeniu z treścią rozmowy, podczas której poinformowano pracownika o konieczności zmian organizacyjnych dotyczących likwidacji jego stanowiska pracy oraz zaproponowano mu złożenie wypowiedzenia, mogło więc być uznane za złożenie oświadczenia woli w zakresie rozwiązania umowy o pracę. Doręczenie powódce świadectwa pracy, poprzedzone korespondencją mailową oraz rozmową dotyczącą tego, że powódka nie jest już pracownikiem stanowiło wyraźny przejaw woli pracodawcy w zakresie rozwiązania umowy

do pracy. Jednakże i to rozwiązanie umowy było niezgodne z prawem, nastąpiło bowiem bez zachowania okresu wypowiedzenia, bez zachowania formy pisemnej i bez podania przyczyny (art. 30 § 4 kp).

Przepis art. 30 § 3 kp przewiduje, iż oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Forma wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przewidziana w kodeksie pracy nie jest ani formą pod rygorem nieważności (ad solemnitatem), ani formą ad probationem w rozumieniu art. 74 k.c., według którego zastrzeżenie formy pisemnej bez rygору nieważności ma w zasadzie ten skutek, że w razie niezachowania zastrzeżonej formy nie jest w sporze dopuszczalny dowód ze świadków ani dowód z przesłuchania stron na fakt dokonania czynności. Niezachowanie formy pisemnej przez pracodawcę oznacza, że narusza on przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę (por. art. 56 § 1 kp), co może pociągnąć za sobą przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania. Wymaga to jednak wystąpienia pracownika na drogę sądową. W przeciwnym wypadku wypowiedzenie dokonane bez zachowania formy jest skuteczne. W zakresie wymogów co do formy pisemnej stosuje się odpowiednio przepisy prawa cywilnego. W tym zakresie Sąd Rejonowy przywołał wyrok Sądu N. z 24 sierpnia 2009 roku (I PK 58/09). Sąd zatem uznał, że doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i z tego powodu zasądził na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art. 58 kp w zw. z art. 56 § 1, 2 kp w zw. z art. 45 § 2 kp w zw. umową o pracę z dnia 2 grudnia 2009 r.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 58 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku umowy o pracę powódki, zastrzeżono 6 miesięczny okres wypowiedzenia. W umowie o pracę strony mogą określić wyższe odszkodowanie niż przewidziane w art. 58 kp. Postanowienia umowy podwyższające odszkodowanie powinno być oceniane w świetle jego zgodności z zasadami współzycia społecznego a żądanie wypłacenia wyższego odszkodowania może być kwestionowane na podstawie art. 8 kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r, I PK 203/03, OSNP 2004/22/386/. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia ustanowiony układem zbiorowym pracy, jeżeli wprowadza on dłuższe okresy wypowiedzenia niż przewidziane w art. 36 kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r, I PKN 347/99).

Sąd I instancji zważył, że w niniejszym postępowaniu strona pozwana nie kwestionowała zapisów umowy o pracę, nie podnosiła ich niezgodności z prawem ani zasadami współzycia społecznego. Dłuższy okres wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę jest z reguły korzystniejszy dla pracownika, zwłaszcza wobec deficytu miejsc pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r. I PK 276/04, Wokanda 2006, nr 2, s. 23.). Także ustalenia umowne stron stosunku pracy, przewidujące dla pracownika wysokie odszkodowania na wypadek rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem przed upływem uzgodnionego przez strony terminu dotyczącego zatrudnienia, może co do zasady być uznana za zgodną z prawem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, M.P.Pr. 2007, nr 11, s. 590). Na zasadzie art. 18 kp, można wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia korzystniejsze niż zawarte w przepisach prawa pracy; można też wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia nieprzewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Zastrzeżenie w umowie o pracę zawartej na czas nie określony dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia tej umowy przez zakład pracy jest dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2 Kodeksu pracy (tak też Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 9 listopada 1994 r, I PZP 46/94, OSNP 1995/7/87). Wola stron, także w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy, ma pierwszeństwo w kształtowaniu ich sytuacji prawnej przed automatycznym działaniem przepisów prawa pracy, jeżeli nie jest to niekorzystne dla pracownika (tak Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 18 lutego 1991 r, III Apr 4/91, OSA 1991/3/11). W ocenie Sądu Rejonowego tak ukształtowane warunki zatrudnienia są bardziej korzystne dla powódki, niż przepisy prawa pracy i mogły znaleźć się w świetle uregulowań art. 18 kp i orzecznictwa w umowach o pracę. Z tych względów Sąd zasądził na rzecz powódki, na podstawie wyżej wskazanych przepisów oraz umowy o pracę odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako podstawę Sąd przyjął:

- wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop za 1 dzień - wyliczone przez stronę pozwaną od wynagrodzenia miesięcznego brutto – 43.212 zł , czyli kwotę 259,31 zł ,

- średnią ilość godzin do przepracowania w okresie maj – lipiec 2014 r – 168 godz. /maj - 160 godz. (40 godz. x 4 tyg) + (8 godz. x 2 dni) – (8 godz. x 2 święta), czerwiec 160 godz – (40 godz. x 4 tyg.) +(8 godz. x 1 dzień) – (8 godz. x 1 święto), lipiec – 184 g (40 godz. x 4 tyg.) + (8 godz. X 3 dni) , a zatem (160 godz. +160 godz. + 184 godz.) : 3 = 168godz,

- 168 godz. x 259,31 zł = 43.564,08 zł – za 1 miesiąc,

- 6x 43.564,08 = 261.384,48 zł – za okres 6 miesięcy.

O odsetkach ustawowych Sąd orzekł na podstawie art. 481 kc w zw. z 300 kp – zgodnie z żądaniem – od dnia 1 października 2014 roku bowiem co do zasady w takich przypadkach odsetki należą się od dnia doręczenia odpisu pozwu. Sąd I instancji nie uwzględnił w tym wyliczeniu premii rocznej wypłaconej w marcu 2014r za 2013 r. Powódka nie wykazała by ten rodzaj świadczenia miał charakter regulaminowy i stały, z treści załączonych dokumentów w postaci regulaminu wynagrodzenia i umowy o pracę – wynikał uznaniowy charakter świadczenia uzależniony od osiągnięć pracownika, powódka posługuje się pojęciem bonusu, nagrody motywacyjnej według Planu Premiowego, a zgodnie z § 6 w zw. z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalenty pieniężnego za urlop (Dz. U. 1997/2/14) wyłączone są z ustalenia w podstawie ekwiwalentu jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź określone osiągnięcia, nagrody, dodatkowe wynagrodzenie roczne. Tak zwana premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego, nie może być uwzględniana w wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 lipca 2000 r, I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77). Zatem ponad wyliczoną kwotę powództwo podlegało oddaleniu. Oddaleniu podlegało roszczenie o przywrócenie do pracy. Sąd I instancji uznał, że przywrócenie do pracy nie jest celowe na podstawie art. 56 § 2 kp w zw. z art. 45 § 2 kp.

Pozostawanie pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym w długotrwałym i głębokim konflikcie z pracodawcą lub osobą zarządzającą zakładem w imieniu pracodawcy uzasadnia ocenę, że przywrócenie do pracy nie byłoby celowe - art. 45 § 2 kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 508). Ocena, czy przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 kp) powinna być dokumentowana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00, OSNAPiUS 2002, nr 19, poz. 460). Przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić go na takim samym stanowisku, jakie zajmował uprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującymi u tego pracodawcy przepisami płacowymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., I PKN 326/97, OSNAPiUS 1998, nr 15, poz. 454). Ze względu na niemożliwość powrotu na stanowisko członka zarządu przyjęto w wyroku z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 245, że odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej, zatrudnionemu na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano sprzecznie z prawem, nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Poglądu tego co do zasady nie podzielił Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, OSNP 2012, nr 23-24, poz. 279. Stwierdził, że w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej odwołanym na podstawie art. 203 § 1 lub art. 370 § 1 ksh nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu przyjęto, że taki pracownik z reguły nie może skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy, gdyż odwołanie z zarządu pozbawiło go możliwości pełnienia dotychczasowej funkcji. Nie można jednak wykluczyć, że w szczególnych sytuacjach roszczenie o przywrócenie do pracy okaże się uzasadnione. W ocenie Sądu I instancji przywrócenie powódki na dotychczasowe stanowisko pracy nie było możliwe ani celowe. Powódka zajmowała stanowisko Dyrektora Generalnego – członka zarządu. Z ustaleń wynika, że powódka została odwołana z funkcji członka zarządu, zatem nie ma możliwości przywrócenia jej na to stanowisko, a żadne szczególne okoliczności nie zachodzą. Natomiast stanowisko Dyrektora Generalnego zostało zlikwidowane, nie został zatrudniony nowy pracownik, a obowiązki powódki przejęła M. K.. Trzeba przypomnieć, że nie ulega wątpliwości, iż Sąd nie jest władny oceniać potrzeby i celowości zmian organizacyjnych dokonywanych przez pracodawcę, które

to zmiany stanowią powód przeprowadzanych zwolnień (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006/12/39 zd. 1), jednakże ma obowiązek ocenić, czy zmiany te miały charakter rzeczywisty. (por. wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121). W konkretnym przypadku zmiany te oznaczały likwidację stanowiska dyrektora generalnego i przejście obowiązków przez pozostałych pracowników. Jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., I PRN 40/92, (...) 1993 nr 3, s. 73). W wyniku likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004/9/153). Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97). Skoro Sąd nie jest władny oceniać potrzeby i celowości zmian organizacyjnych dokonywanych przez pracodawcę, które to zmiany stanowią powód przeprowadzanych zwolnień, to wszelkie zarzuty podnoszone przez powódkę podważające celowość restrukturyzacji, jej potrzebę i efekty nie mają w niniejszej sprawie znaczenia. Stanowisko powódki wynika z błędnego rozumienia likwidacji stanowiska pracy, które nie musi polegać na zlikwidowaniu dotychczasowych funkcji pracownika, ale także na tym, że zostaje zlikwidowany etat, a czynności pracownika przejmują inni – dotychczasowi pracownicy. W ocenie Sądu nie była to pozorna reorganizacja, ale faktyczna reorganizacja, związana z likwidacją stanowiska pracy. Z ustaleń wynika, że obowiązki powódki zostały przejęte przez inne osoby. Sąd podkreślił, że dla uznania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w schemacie organizacji zakładu pracy, jak również w regulaminie pracy podlegających uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 1998r, I PKN 393/98, OSNP 1999/23/746). Podkreślił również, że powódka początkowo nie negocjowała prawa pracodawcy do tego rodzaju reorganizacji. W ocenie Sądu I instancji za niecelowością przywrócenia do pracy przemawia także istniejący konflikt. Powódka ponosiła, że to nie ona jest jego źródłem. W ocenie Sądu jednak, okoliczność w postaci tego, że strony toczyły długotrwały spór sądowy, treść korespondencji mailowej wyrażający krytyczny stosunek powódki do pracodawcy, wskazywanie na istniejący konflikt w zakresie wynagrodzenia, aktualny stosunek powódki do M. K., która przejęła jej obowiązki, przesądziło o przyjęciu przez Sąd uznania przywrócenia do pracy za niecelowe. Trzeba podkreślić, że stanowisko powódki w spółce kapitałowej miało szczególny status z uwagi na zakres kompetencji i dlatego stanowisko takie może zajmować osoba, która cieszy się pełnym zaufaniem pracodawcy i gwarantuje w pełni realizację jego założeń. Skoro pracodawca nie widzi dalszej możliwości współpracy z powódką roszczenie o przywrócenie do pracy nie można było uznać za celowe. Skoro doszło do rozwiązania umowy o pracę, roszczenie o dopuszczenie do pracy podlegało oddaleniu, jako bezprzedmiotowe. Przedmiotem żądania powódki było także wynagrodzenie za październik 2014 r na podstawie art. 81 kp, wyliczone przez powódkę poprzez zaliczanie wypłacanych kwot na poczet wynagrodzenia. Skoro stosunek pracy powódki ustał z dniem 6 sierpnia 2014 r, roszczenie o wynagrodzenie po tej dacie nie zasługiwało na uwzględnienie. Rozważania zatem na temat przysługującej powódce podwyżki inflacyjnej należało – zdaniem Sądu I instancji uznać za zbędne, skoro powództwo nie zasługuje na uwzględnienie co do zasady. Na marginesie podniósł tylko, że w ocenie Sądu powódka nie wykazała, że wskazana podwyżka miała charakter roszczeniowy. Co prawda w umowie o pracę mowa jest o corocznym przeglądzie wynagrodzeń, wprost jest jednak zapis dotyczący uznaniowego charakteru świadczenia, nie ma wskazanego żadnego sposobu określenia tej podwyżki. Powódka powoływała się na coroczny zwyczaj i podwyżkę według kryteriów z raportu przygotowywanego przez firmę zewnętrzną. Jednak z ustaleń wynika, że nie wszyscy otrzymywali taką podwyżkę i nie w tej samej wysokości, w jednym roku taką podwyżkę dostała tylko powódka, w dwóch przypadkach podwyżka odbiegała od wysokości określonej w raporcie. Zatem brak było podstaw do przyjęcia, że powódce akurat w tym roku należała się podwyżka 4 %. Roszczenia powódki były rozpoznane łącznie, bowiem pozostawały w ścisłym związku, powódka ostatecznie rozszerzyła powództwo o wynagrodzenie (por. w tym zakresie uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r, I PZP 8.08, OSNP 2009/17 – 18/219 – w sprawie z zakresu prawa pracy w pierwszej instancji są w składzie 1 sędziego jako przewodniczącego i 2 ławników może rozpoznać kilka roszczeń łącznie dochodzonych

przez powoda w jednym postępowaniu (art. 191 i art. 193 § 1 kpc) , jeśli wśród nich znajduje się choćby jedno, którego rozpoznanie powinno nastąpić w takim składzie.

Sąd Rejonowy oddalił pozostałe wnioski dowodowe z zeznań zgłoszonych w pozwie świadków, gdyż mieliby być słuchani zgodnie z tezą dowodową na – na okoliczności nieistotne dla rozstrzygnięcia albo wykazane dotychczasowym materiałem dowodowym.

O kosztach procesu, w tym zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z z § 2 ust. 1,2, § 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.) w zw. z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r w sprawie I PZP 6/10, lex nr 707475. Sąd uznał, że powódka wygrała w całości – w zakresie roszczenia ewentualnego. Od żądania wynagrodzenia nie naliczono wynagrodzenia pełnomocnika na podstawie art. § 4 ust. 2 rozporządzenia. Do kosztów zaliczono również opłatę od pozwu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Powyższy wyrok Sądu I instancji zaskarżyły obie strony postępowania.

Strona pozwana zaskarżyła przedmiotowy wyrok w części uwzględniającej powództwo (pkt I. sentencji wyroku), tj. w części, w której Sąd Rejonowy w Łodzi zasądził na rzecz Powódki kwotę 261.384,48 zł tytułem odszkodowania za niezgodnie z prawem rozwiązanie umowy oraz w części zasądzającej od Pozwanej na rzecz Powódki kwotę 25.988,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III. sentencji wyroku). Pozwany zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało bezpośredni wpływ na wynik sprawy, a mianowicie naruszenie art. 233 § 1 KPC, polegające na:

a) dokonaniu przez Sąd Rejonowy w Łodzi oceny materiału dowodowego w sposób nieprawidłowy i sprzeczny z zasadami logiki, prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez uznanie, że to dniu 06 sierpnia 2014 r. doszło do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej pomiędzy Powódką a Pozwaną, nie zaś, że to w dniu 29 stycznia 2014 r. Pozwana złożyła Powódcie oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej umowy pracę - podczas, gdy taki wniosek jest sprzeczny z treścią zebranego w sprawie materiału i z niego nie wynika;

b) dokonaniu przez Sąd Rejonowy w Łodzi oceny materiału dowodowego w sposób nie wszechstronny i nieuwzględnieniu niektórych istotnych okoliczności sprawy, poprzez bezpodstawne przyjęcie, iż w dniu 29 stycznia 2014 r. nie doszło do wypowiedzenia Powódcie umowy o pracę bez odniesienia się przez Sąd Rejonowy do odpowiednich elementów stanu faktycznego, z których należało wyprowadzić wniosek przeciwny.

2. naruszenie prawa materialnego to jest:

a) art. 265 § 1 KP w związku z art. 264 § 1 KP poprzez jego niezastosowanie, a w konsekwencji uznanie powództwa i zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powódki kwoty 261.384,48 zł, podczas gdy powódka rażąco uchybiła z własnej winy terminowi 7 dni na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, mimo że wiedziała o przysługującym jej prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy i dobrowolnie z tego prawa zrezygnowała, co wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności wypowiedzenia i powinno skutkować oddaleniem powództwa w całości;

b) art. 56 KP w związku z art. 58 KP poprzez zastosowanie tego przepisu w stanie faktycznym sprawy i uznanie, że Pozwana rozwiązała z Powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w dniu 06 sierpnia 2014 r., mimo że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że Pozwana wypowiedziała Powódcie, w formie co najmniej ustnej, umowę o pracę w dniu 29 stycznia 2014 r.

W związku z powyższymi zarzutami pozwany wniósł o uwzględnienie apelacji oraz zmianę wyroku Sądu Rejonowego w zaskarżonej części tj. w zakresie, którego dotyczą punkty I oraz III sentencji zaskarżonego wyroku poprzez

oddalenie powództwa również w tym zakresie oraz o zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanej kosztów postępowania w I instancji oraz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że Sąd Rejonowy zasądając na rzecz Powódki kwotę 261.384,48 zł uznał, że to dopiero w dniu 06 sierpnia 2014 r. doszło do wadliwego rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej pomiędzy Powódką, a Pozwaną nie zaś, że to w dniu 29 stycznia 2014 r. Pozwana złożyła Powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej umowy pracę. Takie wnioski wyprowadzone przez Sąd Rejonowy w ocenie pozwanej pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, nasuwają zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania i świadczą o braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Pozwany podniósł, że nieuzasadnione jest przyjęta ocena Sądu I Instancji, że w dniu 29 stycznia 2014 r. nie doszło do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Pozwany wskazał również, iż nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, że łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana w sposób niezgodny z prawem w dniu 6 sierpnia 2014 r. to jest w momencie doręczenia świadectwa pracy. Strona pozwana wskazała, że formułując powyższe konkluzje Sąd Rejonowy całkowicie pominął następujące okoliczności, po pierwsze, że strona pozwana na żadnym etapie postępowania przed Sądem I instancji nie twierdziła, że dokument zawierający wszystkie wymagane prawem elementy wypowiedzenia został Powódce wręczony. Ponadto pozwany nie przypisywała takiego charakteru dokumentowi, który został przedstawiony Powódce na spotkaniu w dniu 29 stycznia 2014 r. zaś po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu strona pozwana dążyła do zawarcia w dniu 29 stycznia 2014 r., jak i w dniach późniejszych, porozumienia rozwiązującego umowę o pracę z Powódką, jednak takie działania nie zaprzeczały jednocześnie możliwości wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem pozwanego ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadków K. F. i (...) O., jednoznacznie wynika, że w pierwszej kolejności zostało Powódce złożone oświadczenie o likwidacji jej stanowiska pracy i wypowiedzeniu jej umowy, a następnie pozwany podjął próbę ustalenia treści porozumienia stron, które jednak ostatecznie nie zostało zawarte. Podkreślenia wymaga, że brak wypowiedzenia umowy o pracę w wersji pisemnej nie przesądza o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę. Istotnym jest także, że w swoich rozważaniach dotyczących działań podjętych przez Pozwaną w dniu 29 stycznia 2014 r. W ocenie apelującego Sąd Rejonowy całkowicie pominął relacje świadków w tym zakresie, a w szczególności zachowania się Powódki bezpośrednio po spotkaniu z p. F. i O. w dniu 29 stycznia 2014 r. i oświadczeń, jakie w tamtym dniu zostały przez Powódkę złożone. Z zeznań kolejnych świadków mających tego dnia kontakt z Powódką jednoznacznie wynika, iż w tym dniu K. F. (1) działający w imieniu wspólnika Pozwanej (co zostało wykazane dokumentami dwóch pełnomocnictw, a nie tylko jednego, do którego odniósł się sąd) złożył Powódce oświadczenie woli dotyczące wypowiedzenia jej umowy o pracę. Na uwagę zasługują w szczególności zeznania: S. Z. (2) zawarte na stronie 4 protokołu rozprawy z dnia 12 listopada 2014 r., z których wynika, że „powódka po spotkaniu z K. F. weszła do mnie do pokoju i powiedziała „zwolnili mnie”; M. K. (1) zawarte na stronie 7 protokołu rozprawy z dnia 12 listopada 2014 r., w których świadek podaje „ta rozmowa była krótka. Powiedziała, że likwidują stanowisko naczelnego i że ją zwalniają.” B. W. (2) zawarte na stronie 13 protokołu rozprawy z dnia 12 listopada 2014 r., w których świadek podaje „spotkanie 29 stycznia zwołała powódka, aby oświadczyć pracownikom to, że została zwolniona. Po spotkaniu z powódką było jeszcze jedno spotkanie z panem K. F. i tam też usłyszeliśmy taką informację”, a także (...) O. obecnego na spotkaniu z Powódką w dniu 29 stycznia 2014, który zeznał, że „po spotkaniu 29 stycznia 2014 r. uważałem, że cel tego spotkania został zrealizowany. Celem tego spotkania było rozwiązanie stosunku pracy z powódką”. Pozwany powołał się również na znajdujące się w aktach sprawy maile wysłane przez Powódkę w kolejnych dniach tj.: 04 lutego 2014 r. do (...) S., w którym napisała „jak wiesz, ja „wypadam z gry” oraz 07 lutego 2014 r. do członków grupy B. F., w którym napisała „odchodzę z firmy (...)”.

Strona pozwana wskazała, że gdyby Sąd Rejonowy uwzględnił przytoczone powyżej relacje kolejnych świadków, a także dokumenty, z których jednoznacznie wynika, że po dniu 29 stycznia 2014 r. powódka uważała, że została zwolniona i jej praca u Pozwanej dobiega końca, wówczas musiałby dojść do przekonania, że umowa o pracę łącząca Powódkę z Pozwaną uległa wypowiedzeniu w dniu 29 stycznia 2014, a w konsekwencji czego uległa rozwiązaniu na skutek upływu okresu wypowiedzenia w dniu 31 lipca 2014 r., nie zaś dopiero w dniu 06 sierpnia 2014 r. Choćby tylko w świetle powyższych okoliczności należy stwierdzić, iż Sąd Rejonowy nie dokonał wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a tym samym naruszył art. 233 § 1 KPC. Pozwana wskazała na treść wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 24 lutego 2015 r. sygn. III AUa 1062/14, zgodnie z którym dopuszczenie się obraży art. 233

§ 1 KPC przez sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija.

Pozwany podkreślił, że fakt, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie miało wersji papierowej sporządzonej w języku polskim – w ocenie pozwanego - pozostaje bez wpływu na konsekwencje wynikające z jego złożenia. W judykaturze ugruntowany jest pogląd, że skuteczne wypowiedzenie umowy o pracę (prowadzące do jej rozwiązania) może nastąpić w dowolnej formie, także ustnie. Może ono być także złożone konkludentnie, a więc przez każde zachowanie pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostateczny (art. 60 KC w związku z art. 300 KP). W stanie faktycznym sprawy pracodawca wprawdzie nie złożył w formie pisemnej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże w dniu 29 stycznia 2014 r. K. F. (1) działający jako pełnomocnik jedynego wspólnika Spółki poinformował Powódkę o likwidacji jej stanowiska pracy, jednocześnie wypowiadając jej łączącą ją z Pozwaną umowę o pracę. Należy zatem uznać, że K. F. (1) złożył oświadczenie woli (ustne) o rozwiązaniu umowy o pracę z Powódką, które zostało w ten sposób przekazane. Nawet gdyby przyjąć, że była to decyzja przedstawiona przez osobę nie posiadającą pisemnego upoważnienia, to i tak zostało złożone oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, tylko ewentualnie przez osobę nieuprawnioną, a czynności dokonane przez Spółkę potwierdziły jej skutki. Co więcej sama Powódka uznawała K. F. jako osobę uprawnioną do składania oświadczeń w zakresie jej stosunku pracy w czasie spotkania w dniu 29 stycznia 2014. Następnie zgromadzenie wspólników Pozwanej odwołało Powódkę z funkcji w zarządzie pozwanej spółki oraz kolejno wraz z upływem okresu wypowiedzenia Pozwana wypłaciła Powódcie odprawę ustawową należną jej ze względu na rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a także wydała Powódcie świadectwo pracy stwierdzające, że stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r. sygn. I PKN 117/99 wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza, jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy.

Apelujący podniósł również, że w zakresie udzielenia Powódcie urlopu na dzień 01 sierpnia 2014 r. przez Pana F. V., Sąd I Instancji przyjął błędne założenie, że zapytanie o taki urlop było skierowane do właściwej osoby. Sąd wskazuje, iż to F. V. został wskazany w mailu jako osoba, która przejęła stosowny (...) po K. F. i faktycznie taka była treść maila w zakresie tego, kto w tamtym momencie zajmował się (...). Jednak dodatkowo omawiana wiadomość mailowa z dnia 27 lipca 2014 r. zawierała adnotację, iż Powódka powinna się kontaktować bezpośrednio z (...) O., czego jednak Powódka celowo nie zrobiła i wysłała pytanie o urlop z pominięciem wyznaczonej jej w mailu z dnia 27 lipca 2014 r. procedury. Spółka nie potwierdziła tej czynności. Nie można także uznać za słuszne oparcia rozstrzygnięcia na wystawionym zaświadczeniu o wynagrodzeniu tj. dokumencie, który został anulowany zaraz po jego omyłkowym wystawieniu przez firmę zewnętrzną. Pozwany podał, że Sąd Rejonowy wskazuje ponadto, że wypłata przez Pozwaną premii rocznej, która zgodnie z treścią złożonego Powódcie pisma nie była należna w okresie wypowiedzenia, świadczy o tym, że Pozwana traktowała Powódkę jakby nie była w okresie wypowiedzenia. W tym miejscu strona pozwana podkreśliła, że na gruncie aktualnie obowiązujących przepisów prawa, niewypłacanie przez pozwaną takiej premii skutkowało naruszeniem przez nią prawa i rodziło ryzyko kolejnych roszczeń ze strony powódki, stąd pozwana spółka po rozważeniu takich argumentów zdecydowała się premię przyznać i wypłacić. Pracodawca przywołała w tym zakresie pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 1991 r. (sygn. I PZP 59/91) z uwagi na to, że nabycie prawa do premii z zysku jest następstwem rzetelnego wykonywania pracy przez pracownika w okresie rozliczeniowym, rozwiązanie umowy o pracę po upływie tego okresu nie może pozbawić pracownika przysługującego mu z mocy art. 80 KP wynagrodzenia za pracę wykonaną, w tym także istotnego składnika wynagrodzenia za pracę, jakim jest z mocy umowy o pracę premia z zysku. Powódka w okresie wypowiedzenia traktowana była w zakresie wypłaty świadczeń tak jak inni pracownicy. W świetle powyższego budziło zdziwienie strony pozwanej, że Sąd Rejonowy w sposób negatywny dla Pozwanej interpretuje jej działania, podejmowane w celu wypełnienia ciężących na Pozwanej obowiązków. Nadmieniała, iż stanowisko Sądu I instancji w kwestii związku pomiędzy wypłatą bonusu a

traktowaniem Powódki jakby nie była w okresie wypowiedzenia, nie jest oparte na żadnych dodatkowych dowodach zgromadzonych w niniejszej sprawie.

W ocenie skarżącego Sąd Rejonowy przyjmując, że „dopiero gdy Powódka zaczęła sygnalizować powrót do pracy, strona Pozwana poinformowała ją mailowo, że nie jest już pracownikiem spółki” nie wziął pod uwagę, takich okoliczności jak to, że: w dniu 29 lipca 2014 r. powódka została poinformowana o likwidacji jej stanowiska pracy i o wypowiedzeniu jej umowy o pracę; powódka zabrała wszystkie swoje rzeczy z siedziby Pozwanej; pożegnała się z pracownikami i współpracownikami jasno informując ich o zakończeniu pracy u Pozwanej „zwolnili mnie”; przez prawie cały okres wypowiedzenia - aż do dnia 27 lipca 2014 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim; już w dniu 29 stycznia 2014 r. powódka została odwołana z zarządu pozwanej spółki i zmiana ta została zarejestrowana w KRS; na skutek nie uzgodnienia warunków finansowych nie doszło do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę z wypowiedzenia na porozumienie stron; pozwana już w styczniu komunikowała partnerom zewnętrzną informację o zmianach organizacyjnych, jakie u niej zaszły (m.in. mail wysłany w dnia 30 stycznia przez M. K. (1)). W świetle wszystkich powyższych faktów, które w sposób jednoznaczny wynikają ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a nie zostały uwzględnione przez Sąd Rejonowy przy wyrokowaniu, należy stwierdzić, iż nie zachodziła potrzeba dalszej, dodatkowej komunikacji pomiędzy Powódką a Pozwaną, bowiem wszystkie kwestie zostały rozstrzygnięte i wyjaśnione. Prowadzenie dodatkowej komunikacji w tym zakresie i przypominanie pracownikowi o trwającym okresie wypowiedzenia byłoby raczej niespotykaną praktyką.

Podsumowując przedstawioną powyżej argumentację strona pozwana stwierdziła, że Sąd Rejonowy zbadał dostępny materiał dowodowy w sposób powierzchowny i tylko w ograniczonym zakresie. Zdaniem Pozwanej, gdyby Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej analizy materiału, doszedłby do wniosków odmiennych niż te, które stały się podstawą rozstrzygnięcia. Takie działanie Sądu narusza przepis art. 233 § 1 KPC, gdyż wskazuje, iż doszło do sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału, co z kolei miało wpływ na wynik sprawy. Pozwany zarzucił również błędny pogląd Sądu I instancji, że „to, że przedstawiciele Pozwanej i Powódka ogłosili w dniu 29 stycznia 2014 r. likwidację stanowiska pracy Powódki, a Powódka zabrała swoje rzeczy oznacza tylko, że Powódka przyjęła komunikat o likwidacji jej stanowiska pracy, oczekując ostatecznej decyzji, co do rozwiązania umowy wraz z końcem zwolnienia lekarskiego”. Taka konkluzja Sądu Rejonowego – zdaniem pozwanej - jest sprzeczna ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym (m.in. zeznania świadków i komunikacja mailowa), ale i z zasadami logicznego myślenia i zasadami doświadczenia życiowego. Trudno bowiem zakładać, aby pracownik, który nie ma wiedzy i świadomości zaistnienia definitywnych działań pracodawcy zmierzających do zakończenia stosunku pracy powszechnie komunikował szerokiemu gronu odbiorców, zarówno tego dnia jak i w późniejszym okresie, że „został zwolniony”, „wypada z gry”, czy też „odchodzi z C.”. Nie można zakładać, że pracownik, który nie ma pewności, co do swojej sytuacji pracowniczej i nie wie czy jego umowa o pracę została de facto wypowiedziana czy nie a on pozostaje na tygodniowym zwolnieniu chorobowym, zabierałby z siedziby pracodawcy wszystkie swoje rzeczy osobiste i w sposób jednoznaczny komunikował, że jest w miejscu pracy ostatni raz. Interpretacja zachowania Powódki wyłącznie jako przyjęcie komunikatu o likwidacji stanowiska i oczekiwaniu ostatecznej decyzji pracodawcy co do rozwiązania umowy wraz z końcem zwolnienia lekarskiego, a nie jako potwierdzenia przyjęcia do wiadomości oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę prowadzącym do jej rozwiązania i oczekiwaniu wyłącznie na decyzję pracodawcy o wypłacie dodatkowych świadczeń wnioskowanych przez Powódkę (już na spotkaniu 29 stycznia 2014 r. a potem w kolejnych mailach) na mocy późniejszego porozumienia stron, jako sprzeczna z zasadami logicznego myślenia, stanowi dowód naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 KPC.

Strona pozwana powołała się na wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 kwietnia 2015 r. (sygn. VI ACa 776/14) wynikający z art. 233 § 1 KPC obowiązek wyprowadzania przez sąd wniosków logicznie prawidłowych z zebranego materiału dowodowego - nie będzie przestrzegany, jeżeli wnioski wyprowadzone przez sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość zgodną z doświadczeniem życiowym, pozostając ze sobą w sprzeczności. Taka sytuacja zachodzi w niniejszej sprawie. Skoro bowiem Sąd Rejonowy uznał, że wyraźnym przejawem woli pracodawcy w zakresie rozwiązania umowy o pracę jest doręczenie Powódkę świadectwa pracy, poprzedzone korespondencją mailową oraz rozmową, że Powódka nie jest już pracownikiem to tym bardziej należałoby uznać,

że wyraźnym przejawem woli pracodawcy w zakresie rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem 6 miesięcznego okresu wypowiedzenia jest odbycie z pracownikiem zatrudnionym na stanowisku Członka Zarządu - Dyrektora Naczelnego (...) rozmowy, podczas której informuje się go o likwidacji jego stanowiska pracy i wypowiedzeniu jego umowy o pracę, odwołanie go z funkcji członka zarządu i doręczenie takiemu pracownikowi, z upływem okresu wypowiedzenia świadectwa pracy. W ocenie pozwanego Sąd Rejonowy stwierdzając, że „czym innym jest bowiem informacja o zwolnieniu, a czym innym skuteczne oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę” w sposób niezrozumiały i nie znajdujący uzasadnienia ani w przepisach prawa ani regułach wykładni językowej rozdziela kwestię bycia zwolnionym od kwestii wypowiedzenia umowy o pracę. W języku potocznym zwrot „zostałem zwolniony czy „zwolnili mnie” jest równoznaczny ze zwrotem „wypowiedzieli mi umowę o pracę” i nie ma potrzeby wychodzenia poza wykładnię literalną tego zwrotu i budowaniu niejasnej koncepcji „informacji o zwolnieniu”. Zdaniem strony pozwanej różnicowanie powyższych zagadnień pozostaje w sprzeczności z treścią art. 60 KC, zgodnie z którym wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. W przedmiotowej sprawie bezsprzeczne jest, że stanowisko Pozwanej dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę zostało przez nią zaprezentowane w sposób dostateczny, co powódka zrozumiała i przyjęła. Świadczy o tym choćby wypowiedziane przez nią co najmniej kilkakrotnie zdanie „zwolnili mnie”. Bezsprzeczne jest, iż zgodnie z art. 60 KC w związku z art. 300 KP dla złożenia skutecznego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę wymagane jest jedynie takie zachowanie się strony stosunku pracy, które ujawniałoby wolę tej osoby w sposób dostateczny. Inaczej mówiąc, 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 (tak między innymi Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 sierpnia 1984 r. sygn. I PRN 111/84). Składane przez Powódkę następnie oświadczenia potwierdzone zeznaniami świadków, wyraźnie potwierdzają, że Powódka prawidłowo zrozumiała oświadczenie złożone przez Pracodawcę. Wszystkie komunikaty/oświadczenia Powódki w tym względzie były składane w trybie dokonany („zwolnili mnie”), a nie w trybie przypuszczającym czy czasie przyszłym.

Pozwany nie zgodził się z przyjętą przez Sąd Rejonowy argumentacją jakoby czynności służbowe podejmowane przez Powódkę w dniach 27-29 styczeń polegające na wysyłaniu maili, wydawaniu poleceń służbowych, podpisaniu listy płac czy stawieniu się w biurze na spotkanie służbowe (co Powódka sama przyznaje, że tak traktowała dokonywane w tym dniu czynności) nie stanowiły zwykłego świadczenia pracy. Kodeks pracy nie różnicuje kwestii „zwykłego” czy „niezwykłego” świadczenia pracy i podejmowanie przez pracownika czynności służbowych normalnie przez nią wykonywanych na zajmowanym stanowisku (a dokładnie takie czynności Powódka podejmowała) należy traktować jako świadczenie pracy (nawet jeżeli wykonywała je w sposób niedbały). Zaznaczył, iż wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, że w dniu 29 stycznia 2014 r. Powódka biorąc udział w spotkaniu z K. F. i (...) O. nie kierowała się dobrem pracodawcy. Powódka liczyła bowiem, że przedmiotem tego spotkania będzie kwestia zwolnienia M. K. (1), z którą Powódka pozostawała w konflikcie i na której zwolnienie liczyła i dążyła do niego. Zdaniem Pozwanej uzasadnionym jest odwrócenie argumentacji Sądu przez wskazanie, że nie można „ukrywać się” za formalną ochroną wtedy, kiedy świadczy się pracę w okresie zwolnienia chorobowego i powoływać się na nią, bo przedmiot i wynik spotkania był sprzeczny z oczekiwaniami Powódki. Powyższa argumentacja potwierdza – zdaniem pozwanej- iż powiązanie wniosków z przeprowadzonymi dowodami zawiera błędy logiczne oraz, że wnioskowanie Sądu I instancji narusza zasady prawidłowego rozumowania. Wbrew błędnemu stanowisku Sądu I instancji już w dniu 29 stycznia 2014 r. doszło do skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej pomiędzy Powódką a Pozwaną.

Pozwana podniósł również, że wniosek powódki o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę został złożony ze znaczącym przekroczeniem terminu z winy powódki. Powódka miała pełną świadomość faktu, że złożono jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 29 stycznia 2014 r., a także wiedzę o konieczności odwołania się od wypowiedzenia umowy do sądu pracy, co potwierdza choćby znajdujący się w aktach sprawy email Powódki z dnia 4 lutego 2014 r. adresowany do (...) O., w którym Powódka przyznaje, że „zdała sobie sprawę, z tego że pracownik ma tylko 14 dni na przedstawienie sprzeciwu odnośnie sposobu oraz treści wypowiedzenia stosunku pracy. Jeśli pracownik przekroczy termin 14 dni, nie ma żadnej możliwości

odwołania w późniejszym czasie, nawet jeśli ma uzasadnione powody jak np. wypowiedzenie w okresie przebywania na zwolnieniu chorobowym.” Powyższe jest bezsprzecznym dowodem na to, że Powódka, choć pozostawała w błędzie co do okresu, w jakim może złożyć odwołanie, odnosiła się do swojej indywidualnej sytuacji - świadczy o tym choćby uwaga dotycząca przebywania na zwolnieniu lekarskim. Powołano tu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r. sygn. I PKN 798/00 ze sformułowania art. 265 § 1 KP, o dopuszczalności przywrócenia terminu decyduje brak winy pracownika w uchybieniu terminu. Jednak wymieniony przepis nie wskazuje, o jaką postać winy chodzi. W związku z tym należy przyjąć, że wchodzi w rachubę zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna, a skoro tak - to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. W świetle przytoczonych powyżej okoliczności faktycznych pozwana wskazała, że uprawnionym jest twierdzenie, że w dniu 29 stycznia 2014 r. doszło do wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę w co najmniej ustnej formie, co oznacza niewłaściwe zastosowanie art. 56 KP polegające na jego zastosowaniu w sytuacji, gdy w stanie faktycznym sprawy nie doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 06 sierpnia 2014 r. a do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, które zostało w sposób skuteczny złożone Powódce na spotkaniu w siedzibie Pozwanej w dniu 29 stycznia 2014 r.

Podaje, że jeżeli Sąd uznałby, że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 29 stycznia 2014 r. zostało złożone Powódce w sposób wadliwy, ze względu na jego ustną formę do określenia wysokości należnego Pozwanej odszkodowania zastosowanie powinien znaleźć art. 471 w związku z 45 KP. Zgodnie, z powyższymi regulacjami odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 KP, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przedmiotowej sprawie, mimo wydłużenia w umowie o pracę okresu wypowiedzenia do 6 miesięcy, Powódka uprawniona byłaby do odszkodowania w maksymalnej wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące. W tym miejscu warto powołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. sygn. II PK 176/14 zgodnie, z którym odszkodowanie z art. 471 KP przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, jeżeli umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło bez wyraźnego rygoru przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. W przedmiotowej sprawie postanowienia umowy o pracę odnosiły się wyłącznie do okresu wypowiedzenia, nie dotyczyły natomiast ustalenia innej niż ustawowa wysokość odszkodowania w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę.

Reasumując, strona pozwana wskazała, że w przedmiotowej sprawie brak jest transparentności i spójności w zastosowanej przez Sąd I instancji wykładni. Sąd ten, bez dostatecznej ku temu podstawy, niesłusznie uznał, iż dopiero w dniu 06 sierpnia 2015 r. na skutek czynności konkludentnych pozwanej doszło do rozwiązania umowy o pracę, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że doręczenie Powódce w dniu 06 sierpnia 2014 r. świadectwa pracy było ostatnim (obligatoryjnym) elementem procesu rozwiązania umowy o pracę z powódką zapoczątkowanego przedstawieniem w dniu 29 stycznia 2014 r. wypowiedzenia umowy o pracę. Oczywiście takie rozumowanie Sądu byłoby prawidłowe gdyby nie wcześniejsze czynności dokonane w styczniu 2014 r. przez Pracodawcę. Powyższa argumentacja jednoznacznie wskazuje, zdaniem strony pozwanej, iż Sąd I instancji rażąco naruszył przepis prawa materialnego poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy nie powinien go stosować.

Strona powodowa zaskarżyła powyższy wyrok w zakresie, w jakim Sąd oddalił powództwo o dopuszczenie powódki do pracy, ewentualnie przywrócenie powódki do pracy, ewentualnie odszkodowanie ponad kwotę 261.384,48 zł, a także w zakresie, w jakim przyjął, że doszło do rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 6 sierpnia 2014 roku oraz oddalił powództwo o częściowe wynagrodzenie za miesiąc październik 2014 roku. Powyższemu wyrokowi zarzucił naruszenie:

- art. 30 § 1 pkt. 3 kp w związku z art. 60 k.c. i 300 kp poprzez ich zastosowanie pomimo tego, że zachowanie pozwanego nie stanowiło przejawu woli rozwiązania umowy o pracę z powódką, a w konsekwencji art. 22 § 1 kp poprzez niezastosowanie i nieuwzględnienie roszczenia powódki o dopuszczenie do pracy pomimo tego, że stosunek pracy łączący strony nie uległ rozwiązaniu;

ewentualnie w razie uznania, że nie doszło do naruszenia powołanych wyżej przepisów we wskazanym zakresie, naruszył:

- art. 65 § 1 k.c. w związku z 300 kp poprzez ich błędne zastosowanie oraz art. 30 § 1 pkt. 3 kp poprzez jego zastosowanie i uznanie, że pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia i art. 30 § 1 pkt. 2 kp poprzez jego niezastosowanie i brak uznania, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem, zaś okres wypowiedzenia ze względu na treść postanowienia umowy o pracę dotyczącego wypowiedzenia umowy o pracę upłynął w dniu 28 lutego 2015 roku pomimo tego, że pozwany, o ile powoływał się na rozwiązanie umowy o pracę zawsze i wyłącznie wskazywał, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia;

- art. 45 § 1 i 3 lub art. 56 § 1 i 2 kp poprzez ich błędne zastosowanie i nieuwzględnienie żądania przywrócenia powódki do pracy pomimo tego, że przywrócenie do pracy nie jest ani niemożliwe, ani niecelowe;

ewentualnie w razie uznania, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, naruszył:

- § 6 i 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop w związku z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy poprzez ich niezastosowanie i nie uwzględnienie przy obliczaniu wysokości odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem prawa premii rocznej otrzymanej przez powódkę w kwietniu 2014 roku pomimo tego, że premia ta była uzależniona od wymiernych kryteriów, a więc stanowiła składnik wynagrodzenia powódki, a przy tym naruszenie art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 kp poprzez błędną wykładnię uzgodnień stron co do charakteru premii i uznanie, że była to premia uznaniowa;

a także naruszył:

- art. 81 § 1 lub 49 kp poprzez ich niezastosowanie i w rezultacie nieuwzględnienie roszczenia powódki o częściowe wynagrodzenie za październik 2014 roku;

Na podstawie powyższych zarzutów strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez:

- zobowiązanie pozwanego do dopuszczenia powódki do pracy na obowiązujących warunkach, w miejsce odszkodowania zasądzonego na rzecz powódki w punkcie 1. zaskarżonego wyroku,

ewentualnie w razie uznania, że doszło do rozwiązania umowy o pracę,

- przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach, w miejsce odszkodowania zasądzonego na rzecz powódki w punkcie 1. zaskarżonego wyroku, ewentualnie

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w łącznej wysokości 348.127,50 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2014 roku do dnia zapłaty, tj. dodatkowo kwoty 86.743,02 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2014 roku do dnia zapłaty ponad kwotę 261.384,48 zł z odsetkami wymienioną w punkcie 1. zaskarżonego wyroku,

- we wszystkich przypadkach zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki 37.315,12 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę,

Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego przy uwzględnieniu sześciokrotności stawki minimalnej ze względu na skomplikowany charakter niniejszej sprawy.

W uzasadnieniu strona powodowa wskazała, że Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że w dniu 29 stycznia 2014 roku nie doszło do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, natomiast w jej ocenie Sąd Rejonowy błędnie ocenił, że stosunek pracy między stronami uległ jednak rozwiązaniu. Zdaniem strony powodowej Sąd Rejonowy błędnie uznał, że doręczenie powódce świadectwa pracy, poprzedzone korespondencją mailową oraz rozmową dotyczącą tego, że powódka nie jest już pracownikiem, stanowiło wyraźny przejaw woli pracodawcy w zakresie rozwiązania umowy o pracę, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 6 sierpnia 2014 roku, tj. w momencie doręczenia świadectwa pracy oraz zakwalifikował to zdarzenie jako rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powódka przede wszystkim zakwestionowała pierwszą i zasadniczą ocenę, że postępowanie pracodawcy polegające na doręczeniu powódce świadectwa pracy, uwzględniając okoliczności sprawy może być zakwalifikowane jako oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. W związku z tym należy przed wszystkim podkreślić różnicę, jaka zachodzi między złożeniem oświadczenia (wyrażeniem woli) nawet w sposób dorozumiany, a składaniem oświadczeń wiedzy, które sprowadzają się do relacjonowania określonych faktów. W niniejszej sprawie żadne zachowania pozwanego w stosunku do powódki nie świadczą o tym, że zamiarem pozwanego było złożenie powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w okresie od końca lipca 2014 roku do chwili obecnej. Zdaniem powódki materiał dowodowy zebrany w sprawie nie dawał również podstaw do uznania, iż doszło do wypowiedzenia jej umowy o pracę w dniu 29 stycznia 2014 roku. W szczególności należy zwrócić uwagę na treść świadectwa pracy (znajdującego się w aktach osobowych powódki) doręczonego powódce, w którym podano, że stosunek pracy ustał na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 kp, a jako datę rozwiązania umowy wskazano 31 lipca 2014 roku. Wynika z tego jednoznacznie, że świadectwo to nie było przejawem woli pracodawcy, tj. nie ma charakteru oświadczenia woli choćby dorozumianego, ale jedynie stanowi stwierdzeniem faktu - zresztą niezgodnego z rzeczywistością — dotyczącego uprzedniego wypowiedzenia umowy. Zważywszy, że okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki wynosił 6 miesięcy, treść świadectwa pracy jest konsekwencją przyjętej przez pozwanego wersji wypowiedzenia umowy w dniu 29 stycznia 2014 roku. Powódka wskazała, że co szczególnie istotne, świadectwo pracy zostało wystawione i podpisane przez B. W. (2). Pozwany w żaden sposób nie wykazał a Sąd Rejonowy nie ustalił, żeby B. W. (2) była uprawniona do składania w imieniu pozwanego oświadczeń woli o rozwiązywaniu umowy o pracę z powódką. Tym bardziej okoliczność ta potwierdza, że samo wystawienie i doręczenie powódce świadectwa pracy nie wykraczało poza zwykłą czynność techniczną i nie było przejawem żadnego oświadczenia woli pozwanego. W tym kontekście należy też podkreślić, że z powódką w sprawach dotyczących jej zatrudnienia kontaktował się od 31 lipca 2014 roku w zasadzie wyłącznie I. O., który nie był uprawniony do składania wobec powódki oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę. Tym samym jego wypowiedzi nie mogą być kwalifikowane jako wypowiedzi w imieniu pozwanego, niezależnie od tego, że wyrażał on jedynie pogląd, iż powódka nie jest pracownikiem już od 31 lipca 2014 roku z uwagi na rzekome wypowiedzenie z dnia 29 stycznia 2014 roku. Powódka podkreśliła, że nie demonstrował on również żadnej woli złożenia przez pozwanego jakiegokolwiek oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wynika to wyraźnie z jego e-maila z dnia 5 sierpnia 2014 roku skierowanego do M. K. (1), w którym informuje, że stosunek pracy powódki ustał w dniu 31 lipca 2014 roku z upływem okresu wypowiedzenia i jako konsekwencję tego prosi o wysłanie do powódki świadectwa pracy. Co więcej, z zeznań M. K. (1) również nie wynika, żeby to ona miała kiedykolwiek zamiar rozwiązywania z powódką umowy o pracę. Jak zeznała, wykonywała jedynie otrzymywane instrukcje. Wynika z tego, że w istocie nikt upoważniony do reprezentowania pozwanego do rozwiązania z powódką umowy o pracę nie wyraził takiej woli wobec powódki w żaden sposób. Zdaniem apelanta przywołane przez Sąd Rejonowy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2004 roku (sygnatura I PK 537/03) nie może przesądzać o identycznej ocenie w niniejszej sprawie gdyż pogląd w nim wyrażony został zaprezentowany na tle zupełnie odmiennego stanu faktycznego niż zaistniały w niniejszej sprawie. Sąd Najwyższy nie przyjął przy tym, że w każdym przypadku gdy pracodawcy wystawia pracownikowi świadectwo pracy, w razie braku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę jest to wystarczający przejaw woli rozwiązania umowy o pracę prowadzący samoistnie do takiego skutku. Przeciwnie, z postanowienia Sądu Najwyższego wynika, że w zależności od konkretnych okoliczności danej sprawy kwalifikacja postępowania pracodawcy może być różna. Strona powodowa przywołała natomiast pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 13 stycznia 2005 roku (II PK 113/04), w którym przyjęto, że „niedopuszczenie pracownika do pracy przez

pracodawcę pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się terminowej umowy o pracę z upływem okresu na jaki była zawarta, nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia”.

Zdaniem powódki w niniejszej sprawie nie tyle doszło do wadliwego rozwiązania umowy o pracę w wyniku zachowań pozwanego począwszy od 31 lipca 2014 roku, co w ogóle nie miały wówczas miejsca zachowania, które stanowiły jakiegokolwiek przejaw woli złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Były to jedynie zwykłe czynności techniczne, jakie wykonuje pracodawca, który usiłuje stworzyć wrażenie, że w wyniku wcześniejszych zdarzeń doszło do rozwiązania umowy o pracę. Nie chodzi również o kwalifikowanie jakiegokolwiek oświadczeń jako bezwzględnie nieważnych, ale o to, że w niniejszej sprawie w ogóle nie doszło do złożenia jakiegokolwiek oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę, w tym w sposób dorozumiany, ale jedynie do próby – w ocenie powódki celowej - zniekształcenia relacji o zdarzeniach z 29 stycznia 2014 roku, które miały posłużyć jako pretekst do twierdzenia, że w ich wyniku doszło do rozwiązania stosunku pracy.

Powódka podkreśliła, że przyjęcie, iż w każdym przypadku gdy pracodawca doręcza pracownikowi świadectwo pracy, nie dopuszcza do pracy i informuje, że zdaniem pracodawcy stosunek pracy uległ rozwiązaniu, w rzeczywistości ma miejsce dorozumiane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, oznaczałoby radykalne ograniczenie ochrony pracownika, która stanowi istotę i podstawę prawa pracy. Byłoby to przy tym rozumowanie sprzeczne z treścią art. 22 kp, który jako jeden z zasadniczych elementów stosunku pracy statuuje obowiązek pracodawcy polegający na zatrudnianiu pracownika. Przepis ten w tym zakresie byłby praktycznie martwy. Tymczasem zasadność jego stosowania widać szczególnie wyraźnie na tle niniejszej sprawy: pracodawca nie dokonuje wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie prowadzi negocjacje w sprawie rozwiązania umowy o pracę zapewniając, że zamierza w pełni przestrzegać prawa, a następnie po zgłoszeniu przez pracownika poważnych roszczeń z tytułu zdarzeń, które mogą być kwalifikowane jako dyskryminacja lub mobbing, zmienia taktykę i usiłuje celowo manipulować faktami oraz przedstawiać zdarzenia niezgodnie z rzeczywistością, aby przekonać, że dokonał już wiele miesięcy wcześniej wypowiedzenia. Nie sposób zaakceptować, że realizacja takiej taktyki daje pracodawcy dodatkowe korzyści polegające na możliwości zakwalifikowania jego późniejszego postępowania jako przejawu woli rozwiązania umowy o pracę. Niedopuszczalna jest taka zdecydowanie rozszerzająca kwalifikacja zachowań pracodawcy i sztuczne przypisywanie im charakteru oświadczenia woli, w sytuacji, gdy sam pracodawca konsekwentnie utrzymuje, że do rozwiązania umowy o pracę już doszło w wyniku wcześniejszego wypowiedzenia a więc pracodawca nie może ponownie rozwiązać umowy, którą już raz według prezentowanej obecnie wersji rozwiązał. Dodatkowo, odmienna ocena prowadziłaby do znacznego ekonomicznego uprzywilejowania pracodawcy. Można by nawet uznać, że pracodawcy opłacałoby się po prostu wystawić świadectwo pracy i nie dopuszczać pracownika do pracy. Zaoszczędziłby bowiem w ten sposób na bieżącym zatrudnianiu pracownika, nie musiałby nawet płacić pracownikowi wynagrodzenia. Co więcej, gdyby udało mu się przekonać sąd pracy do zasądzenia na rzecz pracownika jedynie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy, mogłoby to być dla pracodawcy nawet bardziej opłacalne niż dokonanie wypowiedzenia, bowiem koszty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia łącznie z wszystkimi obciążającymi pracodawcę ciężarami publicznoprawnymi mogłyby okazać się wyższe od wypłaconego ostatecznie pracownikowi odszkodowania. Przyjęcie, że zasadą w sytuacji wystawienia pracownikowi świadectwa pracy i niedopuszczania go do pracy powinno być uznanie, iż pracodawca w sposób dorozumiany rozwiązał umowę o pracę, stanowiłoby w istocie zachętę dla pracodawców do takiego postępowania.

Powódka podniosła, że skoro pozwany powoływał się wyłącznie na dokonanie wypowiedzenia w dniu 29 stycznia 2014 roku, a takiego wypowiedzenia nie było - co słusznie ustalił Sąd Rejonowy stosunek pracy między stronami nie uległ rozwiązaniu, bowiem pozwany nie miał zamiaru składania innego oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Wobec tego nie można kwalifikować żadnych jego zachowań począwszy od 31 lipca 2014 roku jako jawnych czy dorozumianych przejawów woli rozwiązania umowy o pracę. W konsekwencji roszczenie powódki o dopuszczenie do pracy winno zostać uwzględnione podobnie jak roszczenie o wynagrodzenie za pracę za październik 2014 roku.

Jedynie zatem z daleko posuniętej ostrożności, na wypadek gdyby Sądu Okręgowy uznał jednak, że zachowanie pozwanego na początku sierpnia 2014 roku należy zakwalifikować jako przejaw woli rozwiązania umowy o pracę, powódka podniosła dalsze zarzuty. Przede wszystkim w takim przypadku – zdaniem powódki- należałoby w pełni

podzielić pogląd Sądu Rejonowego, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem – i to rażącym – szeregu przepisów, w szczególności bez zachowania formy pisemnej i bez wskazania uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy. Niemniej nie sposób byłoby przypisywać w niniejszej sprawie pozwanemu woli rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Również w tym przypadku nie może obowiązywać żaden automatyzm. Nie można w każdym przypadku rutynowo, automatycznie odwoływać się do przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zdaniem powódki okoliczności faktyczne sprawy uzasadniają twierdzenie, że o ile przypisywać pozwanemu dorozumianą wolę rozwiązania z powódką umowy o pracę, której przejawem byłoby doręczenie powódce świadectwa pracy w dniu 6 sierpnia 2014 roku, należałoby przyjąć, że w tym przypadku wolą tą było rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wobec tego rozwiązanie umowy nastąpiłoby z upływem przewidzianego w umowie o pracę sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 28 lutego 2015 roku. Ta data byłaby prawidłowa nawet gdyby rozważać znaczenie podania w świadectwie pracy obok trybu rozwiązania umowy o pracę (za wypowiedzeniem) także daty rozwiązania umowy, tj. 31 lipca 2014 roku. Należałoby bowiem odwołać się do zasady wyrażonej w art. 49 kp, który stanowi, że w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Dalszą konsekwencją przyjęcia, że doszło do rozwiązania umowy o pracę w wyniku dorozumianego oświadczenia woli pozwanego, byłaby konieczność oceny zasadności rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w zakresie zgłoszonego przez powódkę roszczenia przywrócenia do pracy.

Zdaniem apelanta nawet jeżeli przyjąć, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki, nie stanowi to podstawy do uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe. Strona powodowa powołała się w tym zakresie na liczne orzeczenia Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, postanowienie z dnia 19 marca 2012 r., II PK 295/11, postanowienie z dnia 15 czerwca 2007 r., II PK 37/07). Zdaniem powódki stanowisko naczelnego dyrektora nie wiązało się z pełnieniem funkcji członka zarządu i mogło być obsadzone przez pracownika niebędącego członkiem zarządu. Świadczy o tym zarówno istnienie tego stanowiska po odwołaniu powódki z zarządu, jak i fakt, że obecnie zadania dyrektora generalnego wykonuje Pani M. K. (1), która członkiem zarządu nie jest.

Podobnie rzecz się ma z konfliktem między stronami. Nie sposób – w ocenie powódki – uznać, że przywrócenie do pracy pracownika zwolnionego z naruszeniem przepisów jest niecelowe dlatego, że jego współpracownicy (w tym przypadku M. K. (1)) niewłaściwie traktowali tego pracownika, czemu pracownik się sprzeciwiał. Jest bowiem oczywiste, że pracownika nie można wówczas obciążyć jakąkolwiek winą. Pogląd taki znajduje jednoznaczne potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego nawet w przypadku rzeczywistego istnienia konfliktu między pracownikiem a jego przełożonym lub innymi pracownikami. Przykładowo w wyroku z dnia 21 września 2001 r. (I PKN 627/00) Sąd Najwyższy uznał, iż „brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 KP), jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego, a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie pracodawcy”, a w wyroku z dnia 28 marca 2008 r. (II PK 240/07) przyjął, że „można uznać, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe i niecelowe w sytuacji zawinionych przez pracownika: braku porozumienia i współpracy, konfliktu z przełożonym i złej atmosfery w miejscu pracy” (por. też np. wyrok z dnia 28 lipca 1999 r., PKN 110/99). Jest także oczywiste, że sam spór sądowy nie może być argumentem za uznaniem, iż przywrócenie do pracy jest niecelowe

Gdyby jednak Sąd Okręgowy podtrzymał ocenę, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, to zdaniem powódki Sąd Rejonowy bezzasadnie zaniżył wysokość odszkodowania należnego powódce. Obliczając podstawę odszkodowania (jednomiesięczne wynagrodzenie) Sąd Rejonowy nie uwzględnił premii rocznej wypłacanej powódce w marcu 2014 roku twierdząc, że nie było to świadczenie o charakterze regulaminowym i stałym, ale uznaniowym. Sąd Rejonowy powołał się na § 6 i 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (dalej „rozporządzenie”), wskazując, że „wyłączone są z ustalenia w podstawie ekwiwalentu jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź określone osiągnięcia, nagrody, dodatkowe wynagrodzenie roczne”. Sąd Rejonowy nie przeprowadził przy tym w ogóle analizy

listu dotyczącego premii za rok 2013 (znajdującego się na k. 302 akt sprawy). Ocena Sądu Rejonowego co do charakteru premii za rok 2013 wypłaconej powódce w kwietniu 2014 roku zgodnie z listem z 18 marca 2014 roku jest błędna.

Powódka w pierwszej kolejności podkreśliła, iż na gruncie powołanego rozporządzenia nie ulega wątpliwości, iż przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop (który na podstawie § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy stanowi podstawę obliczenia odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy) uwzględnia się wszystkie składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy z wyłączeniem tych tylko, które zostały wyraźnie wymienione w § 6 rozporządzenia. Nie ulega też wątpliwości, że premia w przypadku, gdy ma charakter świadczenia należnego pracownikowi w razie spełnienia założonych z góry przesłanek, jest składnikiem wynagrodzenia. Jest to co prawda kwestia ugruntowana, ale warto przypomnieć za Sądem Najwyższym (wyrok z dnia 21 września 2006 roku, II PK 13/06), że istotne jest rozróżnienie między premią i nagrodą (nazywaną premią uznaniową), a „w kształtującym się od dawna, a obecnie utrwalonym, orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano na kryteria tego rozróżnienia, takie jak „źródło pokrycia świadczeń” według zasady - premia z funduszu płac, nagroda z innych funduszy, czy nazwa świadczenia (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1963 r., II PR 846/63, OSNCP 1965 nr 2, poz. 25 i z dnia 5 maja 1976 r., I PR 80/76, OSNCP 1976 nr 12, poz. 271; NP 1977 nr 6, s. 919 z glosą J. Broła). Decydujące jest jednak to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pachy; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166)”. Nawet użycie sformułowania, że wypłata premii jest „uznaniowa”, jeżeli określono wymierne kryteria jej wypłaty, nie zmienia roszczeniowego charakteru takiego świadczenia. Nie ma też znaczenia, jak nazwano dane świadczenie (np. premia, bonus lub inaczej) ani jakie jest źródło prawa pracownika do premii, w szczególności czy wynika ono z przepisów powszechnie obowiązujących, regulaminów czy też z postanowień umowy o pracę bądź odrębnych (formalnie, redakcyjnie) od takiej umowy ustaleń stron, a nawet jednostronnych oświadczeń pracodawcy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2000 roku, (...) 681/99).

Jedynie na marginesie powódka zaznaczyła, że do oceny premii wypłaconej powódce (rocznej premii za rok 2013 wypłaconej w kwietniu 2014 roku) nie mógł być wykorzystany regulamin wynagradzania załączony przez pozwanego do pisma z dnia 8 kwietnia 2015 roku już choćby z tej przyczyny, że regulamin ten pochodzi z września 2014 roku. Nie mógł zatem dotyczyć świadczeń należnych za rok 2013 i to płatnych przed wrześniem 2014 roku, a więc nie mógł stanowić podstawy jakichkolwiek ustaleń czynionych w tym zakresie przez Sąd. Ponadto, powódka podniosła, że umknęło Sądowi Rejonowemu, że regulamin wynagradzania w ogóle nie mógł określać warunków wynagradzania powódki ze względu na treść art. 241²⁶ § 2 w związku z art. 77² § 5 kp, ponieważ powódka do 29 stycznia 2014 roku była członkiem zarządu pozwanej spółki. Powódka wskazała, że w przypadku omawianej premii jej źródłem była umowa o pracę oraz corocznie wyznaczane cele premiowe. W realiach niniejszej sprawy premia ta zatem bezwzględnie powinna być uwzględniona przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop a tym samym należnego powódce odszkodowania zasądanego przez Sąd I instancji. Nie jest to bowiem żadne ze świadczeń wymienionych w § 6 w związku z § 14 rozporządzenia jako wyłączone z podstawy obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. W szczególności premia ta bezsprzecznie nie jest „jednorazową lub nieperiodyczną wypłatą za spełnienie określonego zadania bądź za

określone osiągnięcie” (§ 6 pkt 1) ani „nagrodą z zakładowego funduszu nagród lub dodatkowym wynagrodzeniem rocznym” (§ 6 pkt 8). To właśnie „nagrody” są świadczeniami czysto uznaniowymi (por. art. 105 kp) w przeciwieństwie do premii. Z kolei „dodatkowe wynagrodzenie roczne” to świadczenie przewidziane w ustawie z 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, tzw. trzynastka. Premia wypłacona powódce nie była też jednorazową lub nieperiodyczną wypłatą. Była to premia roczna, w tym przypadku za rok 2013. Świadczy o tym już choćby powołanie się w liście z 18 marca 2014 roku na „Program Premiowy na rok 2013”. W konsekwencji przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop należało zgodnie z § 17 ust. 1 rozporządzenia uwzględnić premię za rok 2013 w wysokości 177.711 zł. Szczegółowe obliczenie wysokości ekwiwalentu za urlop przedstawiono w piśmie strony powodowej z dnia 10 grudnia 2014 roku. Podsumowując, ekwiwalent za urlop odpowiadający jednomiesięcznemu wynagrodzeniu wynosi co najmniej 43.212 zł + 1/12 z 177.711 zł, czyli 14.809,25 zł, co razem daje 58.021,25 zł. Ta kwota – w ocenie powódki - powinna stanowić podstawę obliczenia odszkodowania należnego powódce w związku z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Mając na uwadze, że obliczone na tej podstawie odszkodowanie jako równowartość sześciomiesięcznego wynagrodzenia powinno wynosić 348.127,50 zł, a Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki jedynie kwotę 261.384,48 zł, w razie gdyby Sąd Okręgowy uznał, że umowa łącząca strony uległa jednak rozwiązaniu, a przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe lub niemożliwe, w ocenie powódki należałoby uzupełnić wysokość odszkodowania o kwotę 86.743,02 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2014 roku do dnia zapłaty.

Odrębnym roszczeniem dołączonym do niniejszej sprawy było roszczenie o częściowe wynagrodzenie za pracę za października 2014 roku w wysokości 37.315,12 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2014 roku do dnia zapłaty. Powódka podnosiła, że Pozwany bezzasadnie odmawiał dopuszczenia powódki do pracy, chociaż była ona gotowa pracą świadczyć, co w pełni uzasadnia także to odrębne roszczenie. Roszczenie to jest zasadne zarówno w razie uwzględnienia roszczenia o dopuszczenie powódki do pracy, jak i w pozostałych przypadkach, gdyby przyjąć, że umowa o pracę łącząca strony jednak rozwiązała się w wyniku dorozumianego oświadczenia pozwanego, niemniej nastąpiło to z zachowaniem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 28 lutego 2015 roku. Nie ulega wątpliwości, że powódka była cały czas od początku sierpnia 2014 roku gotowa do świadczenia pracy, czemu dawała wielokrotnie wyraz, szczególnie domagając się przed sądem dopuszczenia do pracy i informując pracodawcę o gotowości do pracy, przy czym wobec postawy, w tym siłowej, pozwanego powódka nie była w stanie dostawać się na teren spółki. W ocenie powódki nie ulega wątpliwości, że powódce przysługuje sporne roszczenie o wynagrodzenie bądź to na podstawie art. 81 § 1 kp, bądź art. 49 kp.

Ponadto strony wniosły o oddalenie wzajemnych apelacji przy rozstrzygnięciu o kosztach postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje .

Apelacja strony pozwanej jest zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku, natomiast apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu w całości.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do apelacji strony pozwanej jako dalej idącej jak również wytyczającej dalsze rozważania w tym również w zakresie apelacji wniesionej przez stronę powodową.

Analizując podniesione w apelacji pozwanej spółki zarzutów, uwypuklenia wymagają zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 roku, w sprawie II CK 409/03, niepubl.).

W ocenie Sądu Okręgowego jako całkowicie zasadny należało uznać zarzut naruszenia przez Sąd I instancji zasady wyrażonej w art. 233 § 1 kpc, która nakazuje, aby sąd ocenił wiarygodność i moc dowodów według

własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Celem i zadaniem Sądu I instancji rozpoznającego sprawę merytorycznie jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w rozpoznawanej sprawie wyraża zatem istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Ocena ta powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wniosku i wnioskami, oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich wystąpienia w danej sytuacji. Zastosowanie swobodnej oceny dowodów (art. 233 kpc) ma zatem na celu ustalenie elementów podstawy faktycznej powództwa zgłoszonego w postępowaniu sądowym. Sąd musi bowiem przed rozstrzygnięciem o żądaniach stron ustalić czy ich twierdzenia o faktach znajdują podstawę w materiale dowodowym czy też nie. Swobodna ocena dowodów pozwala zatem w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2004 roku, sygn. III CK 410/01, niepubl.) z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, Sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, korzysta bowiem ze swobody w zakresie oceny dowodów. Stosując tę zasadę według własnego przekonania, sąd jest zobowiązany jednocześnie przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron, opinie biegłych, nie może jednak na tle tych dowodów budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego. Wszechstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza przy tym uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.06.2003 roku, sygn. V CKN 417/01, niepubl.). W tym zakresie należy brać pod uwagę cały materiał sprawy. W wyniku swobodnej oceny dowodów sąd dokonuje selekcji zebranego materiału dowodowego pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Dalszym założeniem prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja, np. wykładnia dokumentu, wykładnia zeznań świadków.

Wnikliwa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż w niniejszej sprawie Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy popełnił błędy zarówno przy ustaleniu stanu faktycznego jak i oceny dowodów, na skutek czego nie wyprowadził słusznych wniosków jurystycznych, gdyż konkluzje sądu i ostateczne rozstrzygnięcie w sprawie, nie znajdują odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W szczególności, jak słusznie podniósł apelujący, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego i ustaleń faktycznych na jego podstawie, nie rozważył wszystkich okoliczności faktycznych występujących w chwili składania oświadczenia powódce o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 29 stycznia 2014 roku i dokonał oceny materiału dowodowego w sposób nieprawidłowy i sprzeczny z zasadami logiki, prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poprzez nieprawidłowe uznanie, że to dniu 06 sierpnia 2014 r. doszło do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej pomiędzy Powódką a Pozwaną, nie zaś, że to w dniu 29 stycznia 2014 r. Nadmienić w tym miejscu należy, iż ustalenie, że do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło na skutek dorozumianego oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, zaś jego przejawem było wydanie powódce świadectwa pracy nie znajduje żadnego oparcia w materiale dowodowym, jest ustaleniem dowolnym jak również kwestionowanym przez obie strony procesu.

Dla rozstrzygnięcia sprawy koniecznym było przede wszystkim przesądzenie czy i kiedy powódce zostało skutecznie złożone oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej stosunku pracy jak również czy spełniało ono wszelkie wymogi formalne wymagane przepisami kodeksu pracy w szczególności art. 30. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem następuje na skutek oświadczenia jednej ze stron (art. 30 §1 pkt 2 kp). Oświadczenie to jest

zewnątrznym wyrazem woli rozwiązania umowy o pracę w tym trybie powstałej u jednej z jej stron. Oświadczenie powyższe składane jest drugiej stronie tego stosunku prawnego. Uważa się je za złożone z chwilą gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61§1 kc w zw. z art. 300 kp). W ocenie Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie wola strony pozwanej rozwiązania stosunku pracy z powódką została jej uzewnętrzniona na spotkaniu w dniu 29 stycznia 2014 roku kiedy powódce przedstawiono projekt pisma dotyczącego rozwiązania umowy o pracę, sporządzone w j. angielskim, zgodnie z którym m.in. stanowisko dyrektora naczelnego stało się zbędne na skutek restrukturyzacji przeprowadzonej w ramach europejskich struktur C., która rozpoczęła się w 2013 roku, projektem P 24 i ma na celu poprawę wydajności i efektywności europejskiego obszaru, a umowa zostanie rozwiązana z jej postanowieniami zawartymi w odnośnych punktach umowy. Wskazano, że zgodnie z umową spółka udzieli powódce sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia od dzisiaj i nie będzie oczekiwać jej obecności w pracy ani podejmowania żadnych zadań przez cały okres trwania wypowiedzenia. Stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu na koniec okresu wypowiedzenia, a wówczas spółka wypłaci odprawę obliczoną zgodnie z zasadami wskazanymi w umowie lub określonymi w przepisach polskiego kodeksu pracy. Wskazano, że powódka nie jest uprawniona do nagrody zgodnie z pkt. 5 Planu Premiowego, jednak o ile podpisze umowę o niepodejmowaniu działalności konkurencyjnej w okresie 12 miesięcy po rozwiązaniu umowy o pracę, spółka wypłaci na jej rzecz obliczoną kwotę nagrody. W piśmie była kierowana prośba do powódki o podpisanie oświadczenia, a powódka miała akceptować warunki niniejszego porozumienia, a także ostateczne rozliczenia wszelkich ewentualnych roszczeń, wynikających z postanowień umowy, przepisów ustawy, jakie istnieją lub mogą powstać po stronie powódki wobec spółki /i/ lub jej agentów, dyrektorów, członków władz lub pracowników w związku z umową o pracę lub jej rozwiązaniem. Pismo było zakończone zdaniem o wyrażeniu zgody przez powódkę na powyższe warunki. Brak jest w stanie faktycznym sprawy ustaleń, które pozwoliłyby na przyjęcie, iż oświadczenie strony pozwanej wyrażone powyższymi słowami do powódki nie dotarło w sposób umożliwiający zapoznanie się z nim lub było niezrozumiałe.

Tymczasem istotą sporu w danej sprawie była ocena charakteru prawnego oświadczenia woli złożonego powódce przez pozwanego. Pozwany bowiem twierdził, iż oświadczenie złożone powódce w dniu 29 stycznia 2014 roku stanowi wypowiedzenie umowy o pracę, z kolei powódka w toku postępowania utrzymywała, że na powyższym spotkaniu jedynie wstępnie omawiano warunki zakończenia stosunku pracy. Wobec takich sprzecznych ze sobą stanowisk stron, niczym nieuprawnione było ustalenie przez Sąd I instancji, iż okoliczności sprawy są niewątpliwe i że w dniu 29 stycznia 2014 roku nie złożono powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Konsekwencją przyjęcia takiego założenia było faktycznie brak przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego. Tymczasem w takiej sytuacji, gdy stanowiska stron w danej sprawie były krańcowo odmienne i gdy strony przedstawiały odmienną ocenę stanu faktycznego, sąd meriti powinien dokonać szczegółowych ustaleń stanu faktycznego co do okoliczności występujących w chwili składania powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 29 stycznia 2014 roku oraz przeprowadzić wnikliwą ocenę materiału dowodowego w tym zakresie, celem ujawnienia woli osoby dokonującej danej czynności prawnej.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy zebrany w sprawie pozwala na ustalenie, iż w dniu 29 stycznia 2014 roku doszło do złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem wydłużonego sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wynika to z zeznań świadków K. F. oraz I. O. jak również pośrednio z ujawnionej – na podstawie zeznań S. Z., M. K., B. W. jak również korespondencji mailowej powódki – świadomości powódki co do składanych jej na tym spotkaniu oświadczeń wyrażonej wobec zarówno pracodawcy jak i osób trzecich. Zdaniem Sądu Okręgowego na spotkaniu powódce złożono skuteczne oświadczenie choć zarówno w nieprawidłowej formie ustnej, przez osobę, która przekroczyła swoje umocowanie jak również bez wymaganego pouczenia o sposobie i terminie wniesienia odwołania do Sądu pracy. Zgodnie z art. 60 kc, z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażone przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli). Z kolei w myśl art. 65§1 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak wymagają tego ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Przepis ten przy tym znajduje zastosowanie zarówno do samej wykładni oświadczeń woli, jak i stwierdzenia czy dane zachowanie w ogóle stanowi oświadczenie woli (por. Sąd

Najwyższy w wyrokach z dnia 18 listopada 2014 roku, (...) 2/14, niepubl.; z dnia 22 czerwca 2006 roku, V CSK 70/06, OSNC 2007, nr 4, poz.59; z dnia 3 grudnia 2008 roku, (...) 92/08, OSNP 2010, nr 11-12, poz. 131).

W judykaturze podkreśla się jednocześnie, że czynność prawna jest dokonana przez fakty konkludentne wówczas, gdy wyrażają one niewątpliwą treść oświadczenia woli i jednocześnie nie mogą stanowić podstawy przypisania czynnościom prawnym treści, jaka z nich nie wynika. Oznacza to, że wyrażona w sposób dorozumiany wola osoby dokonującej czynności prawnej musi wynikać z całokształtu okoliczności towarzyszących składaniu oświadczenia woli. W konsekwencji ustalenie dotyczące oświadczeń lub oznaczonych zachowań stron (tzw. kontekst sytuacyjny) oraz stwierdzenia uznające te zachowania za oświadczenie woli o określonej treści stanowią element stanu faktycznego sprawy dającego podstawę do oceny czy z całokształtu okoliczności towarzyszących składaniu oświadczenia woli w sposób niewątpliwie wynika wola osoby dokonującej czynności prawnej (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 roku, I PK 200/13, niepubl. i powołane tam orzecznictwo).

W niniejszej sprawie oznaczało to dokonanie wnikliwej analizy okoliczności, w jakich zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powódce w dniu 29 stycznia 2014 roku. Okoliczności, w których oświadczenie woli zostało złożone, może mieć istotny wpływ na wynik jego tłumaczenia, niejednokrotnie bowiem to one statuuja taką a nie inną treść oświadczenia, określającą zamierzone przez składającego je skutki. Chodzi przy tym zarówno o okoliczności faktyczne, jak i sytuację prawną obu stron w chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ma to szczególne znaczenie w sytuacji, gdy istnieje spór co do interpretacji znaczenia oświadczenia woli złożonego przez jedną ze stron. Należy w tym miejscu podkreślić jednocześnie, iż w sprawie to powódka kwestionowała twierdzenie pozwanej, że w dniu 29 stycznia 2014 roku doszło do skutecznego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pracodawca wprawdzie nie złożył powódce w formie pisemnej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże w dniu 29 stycznia 2014 r. K. F. działający jako pełnomocnik jedyne go wspólnika Spółki poinformował powódkę o likwidacji jej stanowiska pracy, oraz wypowiedział jej umowę o pracę. Należy zatem uznać, że K. F. (1) złożył powódce ustne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, które choć nieprawidłowe było skuteczne i rozpoczęło bieg okresu wypowiedzenia. Jak słusznie podniósł apelujący Sąd Rejonowy w sposób newszechstronny dokonał oceny materiału dowodowego i nie uwzględnił niektórych istotnych okoliczności sprawy, poprzez bezpodstawne przyjęcie, iż w dniu 29 stycznia 2014 r. nie doszło do wypowiedzenia powódce umowy o pracę przy czym Sąd Rejonowy nie odniósł się do odpowiednich elementów stanu faktycznego, z których należało wyprowadzić wnioski przeciwny. Mimo zatem częściowo prawidłowych ustaleń faktycznych w tym zakresie, słuszne są zarzuty apelacji, że Sąd I instancji wyciągnął błędne wnioski co do znaczenia oświadczenia woli złożonego przez pozwanego powódkę w dniu 29 stycznia 2014 roku. Sąd I instancji bowiem w szczególności nie uwzględnił i nie dokonał analizy materiału dowodowego zebranego w sprawie w postaci zeznań świadków, z których wynika, że powódka po spotkaniu w dniu 29 stycznia 2014 roku miała świadomość, że pozwany rozwiązał z nią stosunek pracy.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż nie ulega żadnym sporom zastosowanie w prawie pracy przepisów art. 60 kc i art. 61 kc w zakresie oświadczeń woli składanych w zakresie stosunku pracy. Zarówno wypowiedzenie stosunku pracy, jak i jego rozwiązanie bez wypowiedzenia są jednostronnymi oświadczeniami woli złożonymi przez pracownika albo pracodawcę. Trzeba przy tym podkreślić, że wola osoby dokonującej tego rodzaju czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.). Przepis art. 60 k.c. 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). Zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego brak formy pisemnej oznacza nieważność czynności prawnej (oświadczenia woli) tylko wtedy, gdy forma ta jest zastrzeżona w pod rygorem nieważności. Nie ulega kwestii, iż w prawie pracy nie zastrzeżono rygoru nieważności dla formy pisemnej oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Zgodnie z art. 30 § 3 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Oświadczenie powyższe składane jest drugiej stronie tego stosunku prawnego. Uważa się je za złożone z chwilą gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61§1 kc). Orzecznictwo sądowe jednolicie i całkowicie słusznie stoi na stanowisku, iż doręczenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w formie innej niż pisemna jest skuteczne, choć wadliwe w aspekcie art. 30 § 3 kp. Wadliwość ta jedynie oznacza niespełnienie wymogów formalnych stanowiące przesłankę żądania odpowiednich roszczeń ze stosunku pracy (art. 45 kp lub 56-58 kp).

Powyższe oznacza, że na gruncie niniejszej sprawy przyjąć należy, iż strona pozwana złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę w dniu 29 stycznia 2014 roku. W rozpoznawanej sprawie wola strony pozwanej rozwiązania stosunku pracy z powódką została jej uzewnętrzniona w dniu 29 stycznia 2014 r. kiedy pozwana złożyła powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej umowy pracę. Nie sposób podzielić poglądów Sądu Rejonowego, że do rozwiązania umowy o pracę doszło dopiero w dniu 6 sierpnia 2014 r. w momencie doręczenia świadectwa pracy. Istotne jest również – co pominął Sąd Rejonowy – sposób zachowania się powódki bezpośrednio po spotkaniu z K. F. i O. w dniu 29 stycznia 2014 r. i twierdzeń jakie po tym spotkaniu zostały wyrażone przez powódkę. Z zeznań S. Z., M. K. i B. W. wynika, że powódka bezpośrednio po spotkaniu poinformowała współpracowników, że zlikwidowano jej stanowisko pracy i została zwolniona. W tym miejscu przywołać więc należy zeznania S. Z., który stanowczo stwierdził, iż „powódka po spotkaniu powiedziała, że ją zwolnili (.) powódka oddawała mi rzeczy, które służyły jej do pracy” (k: 199). Jego dalsze zeznania dotyczące oceny przyszłych zdarzeń co do stawienia się powódki do pracy po okresie zwolnienia lekarskiego są natomiast obarczone niepewnością i domniemaniami („nie wiem dokładnie, ale tak mi się wydaje” k: 200 odwrót) i w kontekście wcześniejszych zeznań nie dają podstaw do ustalenia, że w dniu 29 stycznia 2014 roku nie doszło do wypowiedzenia umowy o pracę. Z zeznań M. K. wskazujących na ocenę zachowania powódki po spotkaniu wynika natomiast, że powódka „powiedziała, że likwidują stanowisko naczelnego i ją zwalniają. Poprosiła o zorganizowanie spotkania w magazynie z załogą żeby się pożegnać. (.) na tym spotkaniu powódka powtórzyła że została zwolniona że zostało zlikwidowane jej stanowisko” (k: 202). Wola przedstawicieli pozwanego co do wypowiedzenia powódce umowy o pracę właśnie w dniu 29 stycznia 2014 roku również była wyrażana na zewnątrz. Świadek M. K. zeznała bowiem, że „goście poinformowali ją że powódka została zwolniona i ona obejmuje biznes (.) K. F. poprosił kierowników gdzie wszystkim już powtórzył że powódka została zwolniona” (k: 202). Również z zeznań B. W. wynika, że powódka informowała już w dniu 29 stycznia 2014 roku, że została zwolniona (k: 204 odwrót – 205). Świadek wprawdzie początkowo zeznał, iż nie pamięta jakich dokładnie słów użyła powódka jednak w dalszej części zeznań jednoznacznie wskazał, że zarówno powódka jak i K. F. informowali współpracowników, że powódka została zwolniona.

Podobnej treści informacje mailowe o swym zwolnieniu z pracy M. S. rozsyłała również do współpracowników zagranicznych. W ocenie Sądu Okręgowego biorąc pod uwagę zeznania powyższych świadków, a także dowody z dokumentów zgromadzonych w sprawie należy wyprowadzić wnioski, że powódka już w dniu 29 stycznia 2014 r. a bezpośrednio po spotkaniu z przedstawicielami pozwanego miała świadomość, że została zwolniona z pracy w trybie wypowiedzenia umowy. Jej zachowanie w stosunku do innych osób w pełni uzasadnia twierdzenie, iż powódka zrozumiała treść i cel złożonego jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przekaz osobom trzecim informacji o zwolnieniu, pożegnanie z gronem współpracowników, zabranie rzeczy prywatnych i stopniowy zwrot rzeczy prywatnych w sposób logiczny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego pozwala na uznanie, że M. S. odebrała oświadczenia składane jej w trakcie spotkania w dniu 29 stycznia 2014 roku nie jako zaproszenie do rokowań w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lecz jako definitywne oświadczenie zmierzające

do rozwiązania stosunku pracy. Powódka miała zatem pełną świadomość po dniu 29 stycznia 2014 roku, że jej byt prawny jako pracownika został zakończony z powodu rozwiązania umowy a nie z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim.

Z zeznań świadków K. F. i I. O. (k: 308 odwrot – 314) wynika, iż celem spotkania we wskazanej dacie było wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Oczywiście wolą pozwanego było wręczenie projektu pisma jednak nie doszło do tego na skutek oporów powódki co do warunków finansowych (k: 308 odwrot). Nie można jednak abstrahować od sformułowań użytych przez świadka K. F., że „powódka rozumiała treść wypowiedzenia umowy o pracę, prosiła o poprawienie warunków odprawy” (k: 308 odwrot), „pismo zawierało zapis, że spółka wypowiada umowę o pracę” (k: 309), „o tym że umowa o pracę z powódką będzie rozwiązana to była pierwsza wiadomość jaką podaliśmy” (k: 310), „ja po zakończeniu spotkania wyjechałem z przekonaniem, że poinformowałem powódkę o likwidacji jej stanowiska i zakończeniu współpracy (.) sprawy techniczne miały zostać zakończone po zwolnieniu lekarskim powódki” (k: 310 odwrot). Również I. O. wskazał, że „celem spotkania było rozwiązanie umowy z powódką (.) Doszło do rozwiązania umowy” (k: 312 odwrot). Dalej świadek zeznał również, że „informacja o zwolnieniu lekarskim nie miała wpływu na rozwiązanie umowy (.) kwestia podpisu powódki jest formalnością ale nie na tyle istotną aby mogła wpłynąć na skuteczność rozwiązania umowy o pracę, nie wiedziałem że nie można zwolnić pracownika będącego na zwolnieniu”, „spółka zastosowała rozwiązanie umowy oparte na własnej deklaracji natomiast element porozumienia dotyczył warunków rozwiązania umowy” (k: 313). Świadek jednoznacznie i w sposób logiczny wskazał również celem zawarcia porozumienia, którego projekt był okazywany powódce w dniu 29 stycznia 2014 roku. Podał bowiem, iż miał być on podpisany po zakończeniu zwolnienia lekarskiego aby być w zgodzie z prawem polskim (k: 313 odwrot) zaś jego celem było wypłacanie wynagrodzenia pomimo braku świadczenia pracy przez powódkę i biznesowym zakończeniu współpracy już w dniu 29 stycznia 2014 roku a o końcu zatrudnienia po upływie 6 miesięcy (k: 314).

Stan świadomości powódki co do złożonego jej oświadczenia należy w tym zakresie oceniać przede wszystkim przez pryzmat wiedzy wyrażanej w wiadomościach mailowych bezpośrednio po spotkaniu z dnia 29 stycznia 2014 roku a nie przez pryzmat jej zeznań w charakterze strony niniejszego procesu, które w ocenie Sądu Okręgowego były już wyraźnie ukierunkowane na poparcie argumentacji procesowej i rozstrzygnięcie sporu i jako takie nie zasługiwały na uwzględnienie (art. 233§1 kpc). W samym odwołaniu wyrażonym w mailu z dnia 31 stycznia 2014 roku powódka wskazała między innymi „29 stycznia dowiedziałam się o zamiarze zwolnienia mnie” (k: 226). W dalszej części odwołania powódka wskazuje „ostatnią prośbę w tej sprawie skierowałam 28 stycznia. Następnego dnia zwolniono mnie ze stanowiska” (k: 228). Przebieg spotkania w dniu 29 stycznia 2014 roku w świadomości powódki obrazuje również kolejne sformułowanie odwołania „stanowiło to naruszenie przepisów prawa polskiego, które zabrania zwalniania pracownika ze stanowiska podczas zwolnienia chorobowego i urlopu. Mimo, że przekazałam w tym względzie stosowną informację po zorientowaniu się co do prawdziwej przyczyny mojej obecności w biurze procedurę kontynuowano. (.) przysługuje mi prawo wykonywania moich obowiązków (.) do chwili rozpoczęcia okresu wypowiedzenia i przez cały okres wypowiedzenia” (k: 230-231). W ostatniej części wiadomości powódka po raz kolejny wskazuje, że były okoliczności „które doprowadziły do zwolnienia mnie ze stanowiska” (k: 231). Podobną wiedzę powódka wyraziła w późniejszym mailu z dnia 04 lutego 2014 roku (k: 263) gdzie stwierdziła, że „zdałam sobie sprawę z tego, że pracownik ma tylko 14 dni na przedstawienie sprzeciwu odnośnie sposobu oraz treści wypowiedzenia stosunku pracy. Jeśli przekroczy termin 14 dni nie ma żadnej możliwości odwołania w późniejszym czasie, nawet jeśli ma uzasadnione powody jak np. wypowiedzenie w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim”. Wskazane wiadomości wyraźnie i jednoznacznie wskazują, iż M. S. odebrała oświadczenia ustne składane jej przez K. F. w dniu 29 stycznia 2014 roku jako kategoryczne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem umownego okresu wypowiedzenia. Próba odmiennego potraktowania powyższych wypowiedzi w formie mailowej byłaby nielogiczna i sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego. Skoro bowiem pracownik nie otrzymuje wypowiedzenia umowy o pracę to irracjonalne było posługiwanie się sformułowaniami odnoszącymi się do biegu wypowiedzenia, pracy w okresie wypowiedzenia czy też odwołania do sądu pracy. Nie znajduje logicznego uzasadnienia twierdzenie, że M. S. miałyby się odwoływać jedynie od zamiaru rozwiązania z nią stosunku pracy.

Nie można również abstrahować od faktycznej treści okazywanego jej projektu pisma na spotkaniu w dniu 29 stycznia 2014 roku. Jak wynika bowiem z dokonanego na rozprawie w dniu 22 grudnia 2014 roku tłumaczenia części tego dokumentu w zakresie zawartego w nim oświadczenia to uznać należy, iż było ono ukierunkowane na definitywne rozwiązanie umowy o pracę a nie jedynie na przyszły zamiar takiej decyzji pracodawcy (k: 309). W projekcie dokumentu został zawarty cel jakim było rozwiązanie umowy nie zaś jedynie przyszły zamiar złożenia takiego oświadczenia.

Podkreślić również należy, iż z kolejnej korespondencji mailowej wynika, że powódka od dnia 29 stycznia 2014 roku negocjowała finansowe warunki swojego odejścia z zakładu pracy od czego uzależniała ewentualne odwołanie się od decyzji pracodawcy. Przemawiają za tym zarówno przywołane już zeznania świadka I. O., ale również maile z okresu od 31 stycznia do 05 lutego 2014 roku (k: 225-231, 252, 258-262). Powódka miała również pełną świadomość tego, że nie wróci już do pracy i nie kwestionuje prawa pozwanego pracodawcy do podjęcia decyzji o jej zwolnieniu w związku z restrukturyzacją zakładu (mail z dnia 31.01.2014 roku) a zatem знаła również przyczynę wypowiedzenia i w pełni ją akceptowała.

Oczywiście powstaje zagadnienie zakończenia w pewnym momencie dalszych negocjacji. Jak wynika bowiem z maila z dnia 05 lutego 2014 roku przedstawiciel pozwanego wskazał, że dalsze negocjacje będą prowadzone po zakończeniu zwolnienia lekarskiego powódki (k: 260) co powódka przyjęła pozytywnie (k: 261) nie odwołując się do sądu pracy. Materiał dowodowy nie wskazuje jednak w żaden sposób aby oświadczenia te można było uznać za cofnięcie wypowiedzenia za zgodą pracownika. Ewentualnie mylne zrozumienie intencji pracodawcy w powyższym zakresie przez powódkę i rezygnacja z ewentualnego odwołania się do sądu pracy w celu zweryfikowania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Zdaniem Sądu powódka prawidłowo zrozumiała treść oświadczeń składanych jej w dniu 29 stycznia 2014 roku w tym wypowiedzenia umowy o pracę z tym, iż błędnie zakładała również, że z uwagi na okres zwolnienia lekarskiego jej okres wypowiedzenia rozpocznie się dopiero po zakończeniu okresu niezdolności do pracy. Świadczy o tym jednoznacznie treść wiadomości z dnia 31 stycznia 2014 roku (k: 225-226), gdzie użyła ona sformułowania „choć zgodnie z prawem polskim okres mojego wypowiedzenia nie rozpoczął się ...”. Sformułowanie to przypomina w oczywisty sposób procedurę wypowiedzenia w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie powołania (art. 72§kp), którym powódka nie była a zatem wskazany przepis nie znajdzie w jej sytuacji zastosowania. Mylna ocena prawa w tym zakresie, użyte przez pracodawcę sformułowanie, że negocjacje zostaną dokończone po upływie okresu jej niezdolności do pracy mogły wywołać u powódki mylny pogląd prawny co do rozpoczęcia biegu wypowiedzenia, co z jednej strony jednoznacznie potwierdza, że powódka miała świadomość dokonanego wypowiedzenia w dniu 29 stycznia 2014 roku a z drugiej ukazuje jej pewną wiedzę prawną, choć błędnie interpretowaną. Sama niezajomość prawa nie wpływa jednak ani na zasadność powództwa ani możliwość przywrócenia terminu do wniesienia odwołania, co zostanie poruszone w dalszej części uzasadnienia.

W ocenie Sądu Okręgowego również późniejsze ewentualne kontakty stron mające miejsce po dacie skutecznego rozwiązania z powódką umowy o pracę tj. po dacie 29 stycznia 2014 r., nie miały już znaczenia prawnego dla skuteczności wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę.

W tym miejscu rozstrzygnięcia wymaga oczywiście kwestia czy osoba składająca powódce ustne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę była do tego upoważniona. Poza sporem jest bowiem okoliczność, iż K. F. nie był członkiem zarządu pozwanej spółki. Dysponował natomiast pełnomocnictwami do wykonania prawa głosu ze wszystkich udziałów będących w posiadaniu spółki zagranicznej w kapitale zakładowym pozwanego pracodawcy (k: 405) jak również od dnia 04 listopada 2013 roku do zawierania umów o pracę z członkami zarządu pozwanej spółki oraz dokonywania zmian umów o pracę w drodze aneksów lub porozumień zmieniających (k: 408 i 415). Tym samym świadek był uprawniony do podejmowania pewnych czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do powódki jako członka zarządu spółki jednakże nie do złożenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W tym zakresie K. F. nie miał żadnych podstaw do reprezentowania pracodawcy w rozumieniu art. 3¹§1 kp. W związku z powyższym uznać należy, iż oświadczenie z dnia 29 stycznia 2014 roku zostało złożone powódce przez osobę do

tego nieuprawnioną, która przekroczyła swoje pełnomocnictwo do spraw z zakresu prawa pracy. Złożone jej zatem oświadczenie jest więc wadliwe, jednakże w ocenie Sądu Okręgowego w pełni skuteczne i wywarło swój skutek w postaci rozpoczęcia biegu okresu wypowiedzenia, choć oczywiście uprawniało powódkę do wystąpienia z roszczeniami opartymi na art. 45 kp. Analogiczne poglądy zostały wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego w tym wyroku z dnia 09.05.2006 roku, OSNP nr 9-10 z 2007 poz. 125, postanowieniu z dnia 19.11.2009r I PK 160/09 niepubl., wyroku z dnia 13.10.2009r II PK 91.09 niepubl.

Powyższe okoliczności pozwalają w pełni na ustalenie, iż pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 29 stycznia 2014 roku. Już z tego względu bezzasadnym było zatem roszczenie powódki o dopuszczenie do pracy, które zostało słusznie oddalone przez Sąd Rejonowy choć na podstawie innych, błędnych ustaleń faktycznych i dokonanej oceny prawnej. Na podstawie powyższych okoliczności za chybiony należy uznać pogląd Sądu Rejonowego, iż do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło na skutek czynności dorozumianej a więc doręczenia jej świadectwa pracy, co Sąd I instancji utożsamiał z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Materiał dowodowy zebrany w sprawie kategorycznie zaprzecza takiemu twierdzeniu. Pozwana spółka nigdy nie miała i nie przejawiała wobec powódki woli rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52§1 kp. Wystawienie i wydanie świadectwa pracy nastąpiło zaś przez B. W., która nie tylko nie była umocowana do działania w imieniu pozwanej spółki ale również nie była jej pracownikiem. Wykonanie czynności związanej z wydaniem świadectwa pracy nastąpiło zaś na podstawie polecenia I. O. związanego z uznaniem, iż w stosunku do powódki zakończył się okres wypowiedzenia umowy o pracę. W tych okolicznościach nie ma żadnych podstaw do uznania, iż wydanie M. S. (1) świadectwa pracy było równoznaczne z ujawnieniem woli pozwanego (art. 60 kc w zw. z art. 300 kp) natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. Powołany w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 02 lutego 2004 roku (sygn. I PK 537/03) został wydany na tle zupełnie odmiennego stanu faktycznego i nie może być zastosowany w realiach niniejszej sprawy.

Rozpoznaniu podlegały natomiast roszczenia M. S. o przywrócenie do pracy ewentualnie odszkodowanie dochodzone w trybie art. 45§1 kp na skutek złożonego w dniu 29 stycznia 2014 roku wypowiedzenia. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę bezspornie było wadliwe pod względem formalnym, albowiem nie zostało złożone w formie pisemnej, składająca je osoba przekroczyła swoje uprawnienia wynikające z udzielonego jej pełnomocnictwa a ponadto powódka przebywała w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby (art. 41 kp). W ocenie Sądu Okręgowego samo pojawienie się powódki na terenie zakładu pracy z pewnością nie było spowodowane jej zamiarem świadczenia pracy a jedynie kurtuazyjną wizytą związaną z przybyciem przedstawicieli międzynarodowego koncernu, w skład którego wchodzi pozwana spółka. Z materiału dowodowego wynika również, że zamiarem przedstawicieli koncernu było wypowiedzenie powódce umowy o pracę, co zostało przed nią zatajone. Trudno w takich okolicznościach uznać, aby w dniu złożenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu nie pozostawała ona pod ochroną wynikającą z art. 41 kp. Z drugiej strony wypowiedzenie umowy o pracę zawierało rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jaką było odwołanie powódki z funkcji członka zarządu pozwanej spółki i likwidacja jej stanowiska pracy, do której z pewnością doszło skoro z materiału dowodowego (zeznania świadków S. Z., M. K., B. W.) wynika, że stanowisko zajmowane przez M. S. nie istnieje już w strukturze pozwanego zaś jej obowiązki zostały rozdzielone między S. Z. i M. K..

Niezależnie od powyższego stwierdzić jednak należy, że powództwo o powyższe roszczenia zostało złożone po upływie ustawowego terminu zaś w sprawie nie ma podstaw do przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania. W tym miejscu stwierdzić również należy, iż pogląd Sądu I instancji wyrażony w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku co do podstaw przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania nie zasługuje na aprobatę.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż pozew o przywrócenie do pracy został złożony z przekroczeniem terminu do jego wniesienia. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone powódce w dniu 29 stycznia 2014 roku zaś odwołanie zostało złożone w dniu 11 sierpnia 2014 roku (k: 4). Tak poważne uchybienie krótkiego, bo wynoszącego zaledwie siedem dni od doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264§1 kp), terminu do wniesienia pozwu od wypowiedzenia umowy musi być więc traktowane jako nadmierne. To z kolei prowadzi do wniosku, iż przywrócenie terminu w takiej sytuacji wymaga od powódki przedstawienia bardzo szczególnych

okoliczności uzasadniających jego wnioski, które nadto winny trwać nieprzerwanie od dnia, w którym upłynął termin do wniesienia odwołania.

Zgodnie z treścią art. 265§1 kp jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97§2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Terminy przewidziane w art. 264 kp są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Dlatego też konsekwencją wniesienia pozwu po upływie terminów określonych w tych przepisach, jeżeli ich nie przywrócono, jest oddalenie powództwa (vide uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSPiKA 1987, nr 1, poz. 19 z glosą T. Zielińskiego oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 547).

Z normy zawartej w art. 265§1 kp jednoznacznie wynika, iż przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest jedynie po spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Sąd Rejonowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 1 kp należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy (vide wyroki Sądu Najwyższego z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85, z 6 sierpnia 1998 r. I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 547, z 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98 OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 11). Oczywiście jest, że jeżeli pracownik nie posiada wykształcenia prawniczego i po raz pierwszy prowadzi z zakładem pracy spór dotyczący rozwiązania stosunku pracy, to przekroczenie omawianego terminu może być usprawiedliwione nawet mniej znaczącymi okolicznościami. Dotyczy to zwłaszcza przypadku, gdy przekroczenie terminu jest niewielkie.

Oczywiście jest jednak, że muszą zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Ponadto samo opóźnienie nie może być nadmierne - im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być okoliczności je usprawiedliwiające, oraz odwrotnie - im mniejsze opóźnienie, tym okoliczności o mniejszym znaczeniu mogą wykazać brak winy pracownika. Znaczne przekroczenie siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 487).

Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka skutecznie wniosła odwołanie od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 11 sierpnia 2014 roku wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do jego wniesienia. W ocenie Sądu powódka nie wykazała spełnienia przesłanek określonych treścią art. 265§1 kp., które uzasadniałyby przywrócenie jej terminu do wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy. Nie wykazała bowiem, iż zwłoka w dokonaniu tej czynności, której bez wątpliwości dopuściła się i która posiadała z całą pewnością cechę nadmierności, była efektem niezawinionych przez nią szczególnych okoliczności trwających nieprzerwanie od dnia upływu terminu do wniesienia odwołania, których nie mogła uniknąć nawet dochowując należytej staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej o swoje interesy. Podstawową zasadą wynikającą z art. 265 kp jest to, że pracownik musi w terminie 7 dni od ustania przyczyny usprawiedliwiającej uchybienie tego terminu, powołać się (uprawdopodobnić), a następnie udowodnić, okoliczności uzasadniające, że termin został przekroczony bez jego winy.

Uchybienie przez pracownika terminowi do wniesienia odwołania od dokonanego wobec niego wypowiedzenia umowy o pracę rodzi ten skutek, iż nie zachodzi potrzeba rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 kp, zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Oznacza to, iż samo przesądzenie o braku podstaw do przywrócenia uchybionego terminu do zaskarżenia decyzji

pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy wystarczy i prowadzi do oddalenia powództwa, którego sąd pracy nie mógłby uwzględnić nawet wówczas, gdyby następnie wykazał, iż rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione, nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa lub stanowiło jego nadużycie (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003, nr 22, poz. 539). Oddalenie powództwa ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 kp powoduje z kolei, że nie można już stwierdzić, iż podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna (przyczyny) była niezgodna z prawem. Co więcej, również w takim przypadku (a nie tylko w sytuacji oddalenia odwołania z przyczyn merytorycznych) w pełni uprawnione jest stwierdzenie, że rozwiązanie stosunku pracy było zgodne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870). Pracownik, którego odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zostało oddalone z powodu niedochowania terminu do jego wniesienia, analogicznie jak pracownik, który w ogóle z takim odwołaniem nie wystąpił, nie może natomiast w żadnym innym postępowaniu powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Wynika to bowiem z faktu, iż niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazywać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy, wniesione z zachowaniem terminu określonego w art. 264 kp.

Poza sporem jest fakt, iż przy wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie została ona pouczona o sposobie i terminie wniesienia odwołania, co stanowiło naruszenie art. 30§5 kp. Zdaniem Sądu Okręgowego sam brak przedmiotowego pouczenia nie wpływa jednak automatycznie na uznanie, iż istnieją podstawy do przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania. Podkreślić należy, iż po dniu 29 stycznia 2014 roku powódka prowadziła z pracodawcą negocjacje co do warunków finansowych odejścia z zakładu pracy informując jednocześnie, że składa odwołanie wewnątrzzakładowe uznając jedynie, że okres wypowiedzenia nie rozpoczął jeszcze biegu z uwagi na okres niezdolności do pracy (wiadomość mailowa z 31.01.2014r k: 225). W samym odwołaniu powódka wskazała między innymi „29 stycznia dowiedziałam się o zamiarze zwolnienia mnie, zgodnie z prawem odwołania się od decyzji w terminie 2 tygodni” (k: 226). W dalszej części odwołania powódka wskazuje „ostatnią prośbę w tej sprawie skierowałam 28 stycznia. Następnego dnia zwolniono mnie ze stanowiska” (k: 228). Przebieg spotkania w dniu 29 stycznia 2014 roku w świadomości powódki obrazuje również kolejne sformułowanie odwołania „stanowiło to naruszenie przepisów prawa polskiego, które zabrania zwalniania pracownika ze stanowiska podczas zwolnienia chorobowego i urlopu. Mimo, że przekazałam w tym względzie stosowną informację po zorientowaniu się co do prawdziwej przyczyny mojej obecności w biurze procedurę kontynuowano. (.) przysługuje mi prawo wykonywania moich obowiązków (.) do chwili rozpoczęcia okresu wypowiedzenia i przez cały okres wypowiedzenia” (k: 230-231). W ostatniej części wiadomości powódka po raz kolejny wskazuje, że były okoliczności „które doprowadziły do zwolnienia mnie ze stanowiska” (k: 231). Podobną wiedzę powódka wyraziła w późniejszym mailu z dnia 04 lutego 2014 roku (k: 263) gdzie stwierdziła, że „zdałam sobie sprawę z tego, że pracownik ma tylko 14 dni na przedstawienie sprzeciwu odnośnie sposobu oraz treści wypowiedzenia stosunku pracy. Jeśli przekroczy termin 14 dni nie ma żadnej możliwości odwołania w późniejszym czasie, nawet jeśli ma uzasadnione powody jak np. wypowiedzenie w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim”. Powyższe okoliczności wskazują, iż powódka zdawała sobie doskonale sprawę z dokonanego w stosunku do niej wypowiedzenia umowy o pracę jednakże z jednej strony wydaje się, że brak odwołania od tego oświadczenia wynikał z prowadzonych negocjacji i błędnego uznania, że okres wypowiedzenia nie rozpoczął się a z drugiej ze świadomej decyzji co do merytorycznej zasadności wypowiedzenia. Świadczy o tym kolejne sformułowanie wiadomości z dnia 31 stycznia 2014 roku „nie odwołuję się od samej decyzji chociaż jej przyczyny nie wzięły się tylko i wyłącznie z zaspokojenia potrzeb biznesowych” (k: 231). Podkreślić również należy, iż o ile wiedza powódki wyrażona w mailu z dnia 31 stycznia 2014 roku mogła dotyczyć terminu na wniesienie odwołania wewnątrzzakładowego to jej wiedza w mailu z dnia 04 lutego 2014 roku dotyczy już z pewnością odwołania do sądu pracy, skoro odwołanie wewnątrzzakładowe zostało już złożone w dniu 31 stycznia 2014 roku. Podkreślić również należy, iż powódka dążyła przed wniesieniem ewentualnego odwołania do sądu pracy do podpisania porozumienia korzystnego dla siebie również w zakresie tego, że na spornym spotkaniu 29 stycznia 2014 roku doszło jedynie do poinformowania pracownika o zamiarze wypowiedzenia zaś termin wypowiedzenia rozpocznie się w miesiącu następnym po ustaniu niezdolności do pracy (mail z dnia 04 lutego 2014 roku k: 260-261). Dopiero po informacji, żeby poczekać na zakończenie zwolnienia lekarskiego (mail z 05.02.2014r k: 260) powódka zaprzestała dalszej korespondencji z

pozwany (k: 259). Pomimo powyższych okoliczności stwierdzić jednak należy, iż strony nie podpisały porozumienia proponowanego przez powódkę, oświadczenie pracodawcy z dnia 29.01.2014r nie zostało cofnięte i nie ma podstaw prawnych do uznania, że bieg wypowiedzenia nie rozpoczął się od 01 lutego 2014 roku. Powódka miała zaś pełną wiedzę i świadomość co do konieczności odwołania się do sądu pracy (choć mylnie ujmując długość terminu na 14 dni) zaś rezygnacja z tych działań nastąpiła wyłącznie na skutek jej błędnej oceny zaistniałego stanu faktycznego i intencji pozwanej spółki. Tym samym powódka miała również pełną świadomość co do złożonego jej oświadczenia o wypowiedzeniu, wadliwości prawnej tego oświadczenia z uwagi na jego złożenie w okresie niezdolności do pracy, choć mylnie oceniła jego ewentualne skutki prawne. Biorąc jednak pod uwagę dotychczasowe doświadczenie zawodowego powódki, zajmowane przez nią stanowiska kierownicze, podejmowanie decyzji również w zakresie prawa pracy nie ma żadnych podstaw do uznania, iż uchybienie ustawowemu terminowi na wniesienie odwołania do sądu pracy nastąpiło bez jej winy a w konsekwencji do przywrócenia jej tego terminu. Przekroczenie terminu ma charakter nadmierny, zawiniony a w konsekwencji winno prowadzić do oddalenia złożonego przez nią powództwa w całości bez badania merytorycznych i formalnych aspektów dokonanego wypowiedzenia, choć pod względem formalnym pracodawca rażąco naruszył wobec M. S. przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę pod względem formy oświadczenia, umocowania osoby, która je złożyła jak również naruszenia art. 41 kp.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał jednak, że apelacja strony pozwanej jest oparta na usprawiedliwionych podstawach i prowadzi na podstawie art. 386§1 kpc do zmiany zaskarżonego wyroku w punktach 1, 3 i 4 poprzez oddalenie powództwa przy jednoczesnym zasądzeniu na rzecz pozwanej spółki kwoty 1.860zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję według stawek minimalnych 60 i 1.800zł. Podstawą prawną rozstrzygnięcia o powyższych kosztach postępowania były przepisy art. 98§1 kpc w zw. z §11 ust. 1 p. 1 i 2 w zw. z §6 p. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 490 z 2013) w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 roku o zmianie powyższego rozporządzenia (Dz. U. poz. 1078 z 2015).

W ocenie Sądu Okręgowego w okolicznościach przedstawionych powyżej uznać należy, iż apelacja strony powodowej jest pozbawione jakichkolwiek podstaw prawnych i podlega oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Ponieważ w dniu 29 stycznia 2014 roku doszło do skutecznego wypowiedzenia powódce umowy o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który zakończył się z dniem 31 lipca 2014 roku to roszczenia o dopuszczenie do pracy i o wynagrodzenie za pracę za październik 2014 roku są pozbawione podstaw prawnych i zostały słusznie oddalone przez Sąd instancji. Wydane rozstrzygnięcie w tym zakresie pomimo błędnego uzasadnienia odpowiada zatem prawu. Z uwagi natomiast na uchybienie terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę apelacja powódki obejmująca żądania przywrócenia do pracy ewentualnie uzupełnienie odszkodowania przyznanego przez Sąd I instancji również nie zasługują na uwzględnienie, co skutkuje oddaleniem apelacji powódki także w zakresie wskazanych żądań.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd orzekł na podstawie 98§1 kpc w zw. z §11 ust. 1 p. 1 i 2 w zw. z §6 p. 5 w zw. z §12 ust. 1 p. 1 cytowanego powyżej rozporządzenia z dnia 28 września 2012 roku z tym, iż z uwzględnieniem zmian w zakresie stawek minimalnych dokonanych rozporządzeniem z dnia 29.07.2015r ze skutkiem od dnia 01 sierpnia 2015 roku (§2 rozporządzenia zmieniającego) zasądzając na rzecz pozwanego kwotę 14.150zł tytułem zwrotu kosztów postępowania odwoławczego. Na powyższą kwotę złożyły się kwoty: 13.070zł opłaty od apelacji, 900zł kosztów zastępstwa procesowego w części apelacji obejmującej wynagrodzenie za pracę oraz po 90zł za żądania dopuszczenia do pracy i odszkodowania.

W związku z powyższymi ustaleniami na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.