

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Teresa Mroczkowska, Elżbieta Jurek
Protokolant:	stażysta Karolina Wesołowska

po rozpoznaniu w dniu 6 kwietnia 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa A. S. (1)

przeciwko (...) Spółka z o.o. w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

Teresa Mroczkowska SSR Katarzyna Błażejowska Elżbieta Jurek

### UZASADNIENIE

Powód A. S. (1) wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w S. ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy powodem a pozwanym nawiązany na podstawie umowy o pracę z dnia 2 maja 2014r. nadal istnieje oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, iż dnia 2 maja 2014r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas określony do dnia 30 kwietnia 2019r. na pełen etat, jako przedstawiciel handlowy. Dnia 29 lipca 2014r. powód chcąc być lojalnym wobec pracodawcy, podczas spotkania organizacyjnego dotyczącego realizacji planów pracodawcy, poinformował pozwanego, że zostanie w pracy jeszcze maksymalnie przez rok licząc od tego momentu. Uważał za stosowne wcześniejsze poinformowanie pracodawcy o swoich zamiarach, aby ten nie uwzględnił go w swoich dalekosiężnych planach. Okazało się, że zostało to wykorzystane przez pracodawcę. Twierdzenie powoda miało jedynie charakter grzecznościowy, informacyjny i nie stanowiło ustnego złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, ani prośby o rozwiązanie umowy. O rozmowie oraz o tym, iż powód nie miał w planach odejść z pracy w najbliższym czasie wiedzieli także koledzy z pracy i z poza. Oświadczenia składane przez strony jak i czynności przez niepodejmowane po dacie spotkania świadczą o tym, że stosunek pracy pomiędzy stronami nigdy nie ustał. Wystawienie przez pracodawcę

świadczenia pacy jest wyłącznie nieudaną próbą pozbycia się pracownika. Nigdy nie doszło do złożenia przez pracownika oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, ani do złożenia choćby prośby o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Powód 16.08.2014r. otrzymał od pozwanego pismo, w którym ten poinformował, że z dniem 16.08.2014r. uległa rozwiązaniu wiążąca strony umowa o pracę. W załączeniu pozwany przesłał powodowi świadectwo pracy, z którego wynikało, że podstawą rozwiązania stosunku pracy było oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę złożone przez powoda. W związku z tym powód wysłał za pośrednictwem pełnomocnika pismo z dnia 08.09.2014r., w którym zaprzeczył, aby kiedykolwiek złożył pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Nadto powód zaprzeczył, aby pomiędzy stronami doszło do jakichkolwiek uzgodnień dotyczących rozwiązania umowy o pracę i aby w tym zakresie kierował do pracodawcy jakąkolwiek prośbę. Powód poinformował pozwanego, że skierowane do niego pismo ze świadectwem pracy traktuje, jako omyłkowe i zażądał jego anulowania.

Pozwany nie ustosunkował się i nie wycofał wystawionego świadectwa pracy, a co więcej potwierdził zakończenie stosunku pracy wraz ze świadectwem pracy wysłał do ZUS. Wobec tego powód przebywając nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim od 12.08.2014r. do 16.11.2014r. stawiał się po ustaniu niezdolności do pracy tj. w dniu 17.11.2014r. w pracy. Nie został jednak dopuszczony do pracy i nie otrzymał od pozwanego skierowania na badania do lekarza medycyny pracy celem stwierdzenia zdolności do pracy. Wobec powyższego wystosował w dniu 18.11.2014r. do pracodawcy pismo, w którym zażądał skierowania na powyższe badania.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, iż powód nieprawdziwie podał, że podczas spotkania, które miało miejsce w dniu 29.07.2014r. poinformował swojego pracodawcę o tym, że zamierza zostać w pracy jeszcze rok czasu. Powód podczas tego spotkania wypowiedział bowiem pozwanej zawartą umowę o pracę. Powód powyższe oświadczenie złożył pozwanej podczas spotkania, w którym uczestniczył dyrektor handlowy pozwanej A. M. oraz Ł. W. bezpośredni przełożony powoda, pełniący obowiązki kierownika przedstawicieli handlowych zatrudnionych w pozwanej spółce. W trakcie spotkania powód złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, zgodnie z treścią umowy o pracę. Fakt rozwiązania przez powoda umowy o pracę za wypowiedzeniem był jednoznaczny i czytelny dla uczestniczących w spotkaniu A. M. i Ł. W., którzy w imieniu pozwanej przyjęli od powoda rzeczony oświadczenie. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę, którą powód przedstawił pracownikom pozwanej była chęć rozwoju własnej działalności gospodarczej. Powód wbrew zapisom umowy o pracę tj. pkt.2 par. 2 podejmował w czasie trwania stosunku pracy dodatkową działalność zarobkową. W myśl cytowanego paragrafu powód był zobowiązany do zaniechania podejmowania wszelkiej dodatkowej działalności zarobkowej, nie tylko konkurencyjnej.

Wskutek wypowiedzenia przez powoda umowy o pracę w dniu 29.07.2014r. pozwany wdrożył procedury związane z organizacją pracy związane z odejściem powoda z pracy. Wprowadzono zmiany na trasach obsługiwanych przez przedstawicieli handlowych. Na trasę (...) obsługiwaną przez powoda przesunięto K. L., który wcześniej obsługiwał trasę G. i W.. Po wypowiedzeniu przez powoda stosunku pracy K. L. rozpoczął pracę na terenie obsługiwanym przez powoda, przy czym powód uprzednio przekazał wymienionemu informacje na temat klientów oraz przedstawił L., jako nowego przedstawiciela handlowego, który obejmuje na stałe opiekę nad klientami powoda. Nadto dyrektor handlowy pozwanej A. M. podczas cotygodniowego spotkania z przedstawicielami handlowymi, które miało miejsce po wypowiedzeniu przez powoda umowy o pracę, oficjalnie poinformował wszystkich obecnych o decyzji powoda. A. M. publicznie wyjaśnił przyczyny odejścia powoda z pracy i podziękował za współpracę. Powód był obecny na spotkaniu i swoją obecnością i brakiem zastrzeżeń, potwierdził, że odchodzi z pracy.

W związku z ustaleniami poczynionymi w dniu 29.07.2014r. dwutygodniowy okres wypowiedzenia zgodnie z art.30 par.2<sup>1</sup> kp upłynął w dniu 16.08.2014r. Natomiast umowa o pracę wiążąca strony uległa rozwiązaniu. Pracodawca nie uzyskał od powoda żadnych informacji sugerujących chęć zmiany oświadczenia woli z dnia 29.07.2014r. Dla potwierdzenia opisanego stanu faktycznego pozwany wystosował pismo do powoda w dniu 16.08.2014r. Zdaniem pozwanego powód zobowiązany był do złożenia pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu. Pomimo niedopełnienia tego obowiązku, oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem złożone przez powoda jest skuteczne i wywarło skutki prawne w chwili jego złożenia. Oświadczenie zostało bowiem złożone i przyjęte przez

osoby reprezentujące pracodawcę. Do oświadczeń woli w prawie pracy poprzez art.300 kp zastosowanie mają przepisy kodeksu cywilnego. Zgodnie z art.60 kc wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Zachowanie powoda w dniu 29.07.2014r. niewątpliwie ujawniało jego wolę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w sposób dostateczny.

Wobec powyższego pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

Powód był zatrudniony u pozwanego jako przedstawiciel handlowy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 2 maja 2014r. Umowa miała trwać do 30 kwietnia 2019r. Jednocześnie powód prowadził własną działalność gospodarczą Przedsiębiorstwo (...)

Powód obsługiwał trasę (...), jeździł samochodem służbowym do swoich klientów. Co tydzień były organizowane spotkania z przedstawicielami handlowymi. Przed takim spotkaniem w dniu 29 lipca 2014r. powód poinformował swojego bezpośredniego przełożonego Ł. W. i dyrektora handlowego A. M., że zamierza zakończyć pracę w firmie i wypowiedzi umowę o pracę z uwagi na to, że chce się bardziej zająć swoją działalnością gospodarczą. Powoda obowiązywał dwutygodniowy termin wypowiedzenia ale przełożeni poprosili go, aby wydłużyć ten okres z uwagi na konieczność przeorganizowania pracy. Powód przystał na taką propozycję. Po rozmowie podczas wymienionego wcześniej zebrania z przedstawicielami handlowymi dyrektor M. ogłosił, iż powód odchodzi z pracy, podał przyczyny tej decyzji i życzył powodowi powodzenia. Wskutek wypowiedzenia przez powoda umowy o pracę w dniu 29 lipca 2014r. pracodawca wdrożył procedury związane z organizacją pracy związane z odejściem powoda. Wprowadzono zmiany na trasach obsługiwanych przez przedstawicieli handlowych. Na trasę (...) obsługiwaną przez A. S. (1) przesunięto K. L., który wcześniej obsługiwał trasę G. i W.. Powód zaczął wdrażać do swoich obowiązków K. L., z którym zaczął jeździć do swoich klientów i przedstawił L. jako nowego przedstawiciela handlowego, który przejmuje na stałe opiekę nad klientami powoda. W dniu 8 sierpnia 2014r. powód zdał samochód służbowy S. (...). Na tę okoliczność został sporządzony protokół przekazania samochodu w dniu 8 sierpnia 2014r., gdzie wpisano stan licznika, paliwa i opisano uszkodzenia. Powód od dnia 12 sierpnia 2014r. poszedł na zwolnienie lekarskie, na którym nieprzerwanie przebywał do 16 listopada 2014r. W dniu 16 sierpnia 2014r. dyrektor A. M. wysłał do powoda pismo informujące, iż zgodnie z ustaleniami z dnia 29 lipca 2014r. w dniu 16 sierpnia 2014r. ulega rozwiązaniu łącząca strony umowa. Nieobecność powoda i brak kontaktu nie zmienia ustaleń i nie czyni wypowiedzenia złożonego przez powoda za nieważne. Następnie 3 września 2014r. zostało wystawione świadectwo pracy powodowi ze wskazaniem, iż stosunek pracy ustał w dniu 16 sierpnia 2014r. w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracownika zgodnie z art.30 par.1 pkt 2 kodeksu pracy. Świadectwo pracy powód odebrał za pośrednictwem poczty w dniu 12 września 2014r. Następnie w dniu 25 listopada 2014r. zostało wystawione sprostowane świadectwo pracy w zakresie punktu 4 tj. ilości dni niezdolności do pracy. W dniu 8 września 2014r. pełnomocnik powoda wystosował pismo do pozwanego, w którym zaprzeczył aby powód wypowiedział umowę o pracę i traktuje wystawione świadectwo pracy jako omyłkowe. W dniu 17 listopada 2014r. powód stawiał się w pracy i wnosił o dopuszczenie go do wykonywania pracy oraz skierowania na badanie lekarskie do lekarza medycyny pracy. Powód nie otrzymał takiego skierowania i nie został dopuszczony do pracy. Pismem z dnia 18 listopada 2014r. powód zwrócił się do pracodawcy o skierowanie do lekarza medycyny pracy i dopuszczenie do pracy.

Dowód: akta osobowe powoda, wydruk z CEIDG powoda k.31, pismo z 18.11.2014r. k.6, z dnia 08.09.2014r. k.8, zeznań świadków :D. C. k.82-83, K. L. k.83-84, M. R. k.84, Ł. S. k.84-85, Ł. W. k.85-86, A. M. k.107-110, K. K. k.110-111, protokołu przekazania samochodu k.119.

### ***Sąd zaważył, co następuje:***

Sąd uznał zeznania wymienionych osób za wiarygodne z uwagi na to, że się wzajemnie pokrywają i znajdują odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym zebranym w sprawie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda (k.50-53, 111-112, 128-131) albowiem są pokrętne i nie pokrywają się z żadnym z dowodów zebranych w sprawie. Powód zeznając pierwszy raz stwierdził, iż jak poszedł na zwolnienie lekarskie 11 sierpnia 2014r. to wówczas W. i L. odebrali jemu bez żadnych protokołów m.in. samochód, bo nie mógł wykonywać pracy. Samochód przekazano L., który za niego jeździł. Po ściągnięciu z urzędu przez Sąd protokołu przekazania samochodu służbowego powoda, ten zmienił swoje zeznania. Stwierdził wówczas, iż A. S. (2) miał popsuty samochód albo potrzebował większego auta na weekend i w związku z tym przekazał jemu swoje auto. Z tego został spisany protokół. Po weekendzie S. oddał powodowi auto bez spisywania protokołu, ale powód już nie używał tego pojazdu bo od poniedziałku poszedł na zwolnienie lekarskie. Po zwróceniu uwagi przez przewodniczącą składu, iż poniedziałek to był 11 sierpnia 2014r., a powód na zwolnienie lekarskie poszedł od 12 sierpnia 2014r.. Powód sprostował swoje wcześniejsze zeznania w ten sposób, że w poniedziałek jeździł tym samochodem i dopiero 12 sierpnia 2014r. przekazał samochód W. i L..

Ustalenie daty przekazania samochodu służbowego ma kapitalne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Samochód służbowy był narzędziem pracy służącym powodowi do wykonywania przez niego obowiązków służbowych. Logika nakazuje uznać, iż nie byłoby sensu zabierać samochodu powodowi, gdyby był gotowy do świadczenia pracy. Na zwolnienie lekarskie powód poszedł od 12 sierpnia 2014r. Odebranie jemu samochodu w dniu 8 sierpnia 2014r. potwierdza fakt kończenia współpracy z powodem, który wcześniej wdrażał w swoją trasę K. L.. Nie logiczne są twierdzenia powoda, że przekazał na weekend samochód koledze i wtedy spisał protokół z uwagi na odpowiedzialność za powierzone auto i rozliczenia paliwa, a jednocześnie nie spisywał takiego protokołu po zwrocie tego samochodu przez kolegę, tym bardziej, że jak twierdzi powód wykonywał jeszcze pracę tym pojazdem. Powyższą wersję powód przedstawił dopiero po przedłożeniu protokołu przekazania auta do akt. Wcześniej utrzymywał odmienną wersję zdarzeń.

Sąd pominął przy ustalaniu stanu faktycznego zeznania świadków T. C. k.53-55, M. J. k.56 i M. M. k.57-58. M. M. w ogóle nie był pracownikiem pozwanego i jego zeznania nic nie wniosły do sprawy. T. C. nie potrafił określić do kiedy pracował u pozwanego. Na początku twierdził, że do 2013r. a wobec tego nie brał udziału w spotkaniach w 2014r. Bo weryfikacji zeznań przyznał, że zakończył pracę w drugiej połowie 2014r. i był obecny na zebraniu w licu 2014r. Niewiarygodne Sąd uznał zeznanie świadka, iż podczas tego spotkania nie słyszał informacji od przełożonych, że powód kończy współpracę z uwagi na to, że ten fakt został potwierdzony przez wszystkich pozostałych świadków słuchanych w toku postępowania. Jednocześnie świadek potwierdził, iż rozmawiał z powodem tydzień przed rozprawą. Całokształt tych okoliczności nie pozwala na uznanie za wiarygodne tych zeznań. M. J. potwierdził tylko, że podczas spotkania padła informacja o zamiarze odejścia powoda z pracy, nie wniósł jednakże nic więcej do sprawy.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem musi wyrażać stanowczą wolę zakończenia stosunku pracy z woli jednej strony (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 13 października 1999 r., I PKN 303/99, OSNAPiUS 2001 Nr 4, poz. 117). Dla skuteczności dokonania takiej czynności nie ma znaczenia wola drugiej strony stosunku pracy, liczy się zaś wyłącznie powiadomienie adresata tego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Inaczej mówiąc, po złożeniu jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, do skutku rozwiązującego dochodzi bez jakiegokolwiek działania drugiej strony. Z treści oświadczenia pracownika, którego zamiarem jest wypowiedzenie umowy o pracę powinna więc wynikać nie tylko niebudząca wątpliwości wola zakończenia stosunku pracy, ale także sposób i termin jego rozwiązania, tak aby bez żadnej czynności pracodawcy doszło do rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 1974 r., II PR 46/74, OSPiKA 1974 Nr 10, poz. 206; PiZS 1975 nr 4, s. 73). Oświadczenie woli powoda zawiera sformułowania świadczące o intencji zakończenia stosunku pracy. Zgodnie z art. 65 § 1 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

Judykatura co do zasady opisuje zasady składania oświadczeń woli przez pracodawców i ich skuteczność, nie mniej należy te zasady stosować do oświadczeń woli składanych przez drugą stronę umowy – pracownika.

Sąd Najwyższy dopuszcza skuteczność złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w inny sposób niż przez doręczenie pisma podpisanego przez pracodawcę. Przykładowo w uchwale z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02 (OSNP 2003 nr 20, poz. 481; OSP 2004 nr 9, poz. 109) Sąd Najwyższy uznał, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., choć stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p. W wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02 (OSNP 2004 nr 20, poz. 353), przyjęto z kolei, że złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) jest równocześnie zawiadomieniem go o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 264 § 2 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego rozróżnia się też złożenie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (choćby w niewłaściwej formie i bez stosownych pouczeń) od udzielenia pracownikowi informacji, że oświadczenie pracodawcy zostało podjęte i nastąpi jego złożenie pracownikowi (przesłanie, doręczenie). Oświadczenie woli to zasadnicza treść czynności prawnej, czyli zachowanie się osoby, które w dostateczny sposób ujawnia jej wolę wywołania skutku prawnego (art. 56 i 60 k.c.). Nie mamy więc do czynienia ze złożeniem oświadczenia woli, jeżeli określone zachowanie nie zmierza do wywołania skutku prawnego, a jedynie zawiera informację, że skutek ten zostanie wywołany w inny sposób. W takim przypadku jest to jedynie udzielenie informacji, że oświadczenie woli zostanie złożone. Takiego rozróżnienia dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, (OSNP 2010 nr 11-12, poz. 137), uznając, że jeżeli w zachowaniu pracodawcy (w dowolnej formie) nie można dopatrzeć się oświadczenia woli (zachowania zmierzającego do wywołania skutku prawnego), a jedynie informacji o tym, że oświadczenie woli zostanie złożone, to od udzielenia takiej informacji nie rozpoczyna się bieg terminu z art. 264 § 2 k.p. W uzasadnieniu wyroku z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03 (LEX nr 320015) Sąd Najwyższy stwierdził z kolei, że jeśli oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone ustnie (bez pouczenia o prawie pracownika do wniesienia powództwa do sądu), to późniejsze pisemne zawiadomienie o rozwiązaniu umowy i terminie wystąpienia z odpowiednimi roszczeniami do sądu nie zawiera w swej treści oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, lecz jedynie informuje pracownika o wcześniejszym złożeniu takiego oświadczenia. Podkreślić jednakże należy, że ocena w tym zakresie wymaga bardzo precyzyjnego odniesienia się do konkretnych ustaleń faktycznych.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie wygląda tak, że powód ustnie złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę i podał przyczyny tak podjętej decyzji. Informację tę przekazał przełożonym w taki sposób, że zrozumieli intencję rozwiązania umowy – informując o decyzji powoda na spotkaniu z przedstawicielami handlowymi i wdrażając procedury zmierzające do zakończenia współpracy z powodem ( przesunięcie K. L. na trasę powoda, wdrażanie tego pracownika przez powoda i w końcu odebranie powodowi narzędzi pracy). Przy takich ustaleniach faktycznych nasuwa się wniosek, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło na skutek ustnego oświadczenia woli pracownika.

W związku z powyższym oceny wymaga skuteczność ustnego wypowiedzenia umowy o pracę. Podkreślić należy, że do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę ma zastosowanie art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1976 r., I PR 125/76, LEX nr 14332). Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest więc złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W tej kwestii utrwalone jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, że oświadczenie woli pracodawcy ( pracownika ) o rozwiązaniu z pracownikiem ( pracodawcą ) umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 7-8, poz. 103 z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196). Zatem pomimo niezachowania formy pisemnej wypowiedzenia umowy o pracę przewidzianej w art. 30 par.3 kodeksu pracy, wypowiedzenie umowy przez powoda jest skuteczne. Zatem roszczenie o ustalenie stosunku pracy nie może zostać uwzględnione.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art.98 kpc w zw. z par.11 ust.1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb

Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Biorąc pod uwagę nakład pracy pełnomocnika Sąd zasądził na jego rzecz potrójną najniższą stawkę.

O kosztach sądowych orzeczono natomiast w punkcie 3 wyroku mając na uwadze fakt, że powód jest z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych; Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jedn. z zm.), a powództwo zostało w całości oddalone. Zatem w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron kosztami sądowymi, które w tej sytuacji poniesie Skarb Państwa (na podstawie stosowanego a contrario art. 113 ust. 1-3 oraz art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

SSR Katarzyna Błażejowska