

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Marian Klekot, Janina Hadrysiak

Protokolant: Magdalena Świtalska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2018 r. we W.

sprawy z powództwa A. F.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. oddala powództwo;

II. odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej.

UZASADNIENIE

Powód A. F. pozwem wniesionym w dniu 13 czerwca 2017r. (data stempla pocztowego na kopercie, k. 58) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., domagał się ustalenia, że łączy go nadal ze stroną pozwaną stosunek pracy nawiązany na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 24 sierpnia 2011 r. oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 4-6).

W piśmie procesowym datowanym na dzień 09 listopada 2017 r. powód zmodyfikował żądanie pozwu, wnosząc o ustalenie, że strony do dnia 31 października 2017 r. łączył stosunek pracy nawiązany na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 24 sierpnia 2011 r. (k. 104).

W treści uzasadnienia roszczeń pozwu powód wskazał, że 24 sierpnia 2011 r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w (...) Sp. z o.o. (obecnie (...) Sp. z o.o.) na stanowisku starszego handlowca w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie, z uwagi na to, że powód jako pracownik spółki – córki (...) Bank (obecnie mBank) miał dostęp do danych klientów banku, do których to danych dostęp mogli mieć jedynie pracownicy banku, stał się on również pracownikiem (...) Bank, a od 01 grudnia 2013 r. - pracownikiem mBanku, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wymiarze 0,05 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 80 zł brutto.

Kolejno powód podał, że w dniu 31 stycznia 2017 r. jego przełożony w mLeasing, tj. K. M. poprosił go na spotkanie do swojego gabinetu. W tym miejscu powód podkreślił, że nie mając zaufania do swojego przełożonego, na spotkanie udał się z włączonym dyktafonem w telefonie komórkowym. Opisując przebieg spotkania powód wskazał, że podczas tego spotkania, na którym obecna była również pracownik G. P., przełożony K. M. rozwodził się na temat wyników sprzedażowych powoda oraz ustnie poinformował go, że planuje rozwiązać z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem, natomiast nie złożył mu ustnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, ani nie wręczył mu takiego oświadczenia na piśmie. Nadto powód podkreślił, że pracodawca nie próbował mu wręczyć takiego oświadczenia oraz nie poinformował powoda, kiedy planuje wręczyć mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. W ocenie powoda

samo poinformowanie go o planach wypowiedzenia mu umowy o pracę skutkowało tym, że powód poczuł się źle i opuścił pomieszczenie, w którym pozostał Pan M. i Pani P..

Następnie powód wskazał, iż tego samego dnia, tj. 01 lutego 2017 r. poinformował on swojego przełożonego, że do 14 lutego będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim, a następnie przesłał pracodawcy zwolnienie lekarskie. M. o podobnej treści oraz dalsze zwolnienia lekarskie, powód przekazywał pracodawcy w kolejnych tygodniach, włącznie do 23 czerwca 2017r.

Dalej powód podał, że w dniu 08 maja 2017 r. strona pozwana doręczyła mu za pośrednictwem poczty świadectwo pracy, które było datowane na dzień 30 kwietnia 2017 r., w którym zapisano, iż stosunek pracy powoda ustał na skutek oświadczenia o wypowiedzeniu złożonego przez pracodawcę w dniu 31 stycznia 2017 r. Kolejnym pismem z dnia 09 maja 2017 r. pracodawca powoda, poinformował go o rozliczeniu zwolnienia lekarskiego jedynie do 30 kwietnia 2017 r. Od początku maja 2017 r. strona pozwana zaprzestała rozliczania zwolnień lekarskich powoda, czego konsekwencją jest wstrzymanie wypłaty należnych powodowi świadczeń chorobowych.

Wobec tego, pismem z dnia 11 maja 2017 r, powód zażądał od strony pozwanej anulowania świadectwa pracy, przy czym do żądania tego pracodawca w ogóle się nie ustosunkował. Pismem nadanym przez mBank z dnia 02 czerwca 2017 r. i doręczonym powodowi w dniu 08 czerwca 2017 r. pracodawca mBank poinformował powoda o warunkach jego powrotu do pracy, w przypadku odzyskania zdolności do pracy przed upływem okresu zasiłkowego. Bowiem umowa o pracę z mBankiem nie została przez Bank rozwiązana.

Biorąc powyższe okoliczności pod uwagę, powód podniósł, że ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, nie tylko ze względu na np. okresy niezbędne do uzyskania przyszłych świadczeń emerytalno-rentowych, ale również ze względu na obecnie przysługujące mu świadczenia chorobowe, które od maja 2017 r, nie są mu wypłacane ze względu na zaniechania pracodawcy w zakresie rozliczenia zwolnień.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 82 – 86).

W treści uzasadnienia strona pozwana w pierwszej kolejności potwierdziła łączący ją z powodem stosunek pracy na mocy umowy o pracę zawartej w dniu 24 sierpnia 2011 r., jednocześnie podnosząc, że na spotkaniu w dniu 31 stycznia 2017 r. strona pozwana skutecznie wypowiedziała powodowi umowę o pracę. Argumentując powyższe, strona pozwana podała, że powód jako pracownik działu sprzedaży miał ustalone cele sprzedażowe oraz był z nich rozliczany. W tym miejscu strona pozwana podkreśliła, że powód miał jedno z najgorszych wyników w całej spółce, czego miał świadomość, gdyż był o tym informowany przez przełożonego - dyrektora K. M.. Kolejno podała, że po zakończeniu roku 2016 r. i podsumowaniu wyników sprzedażowych, powód wiedział, że jego wyniki są bardzo złe – jedno z najgorszych w spółce. A zatem, w dniu 31 stycznia 2017 r. kiedy został zaproszony na spotkanie do gabinetu dyrektora M., powód spodziewał się, że otrzyma wypowiedzenie umowy o pracę, co potwierdza fakt, iż posiadał przy sobie włączony dyktafon. Strona pozwana zaprzeczyła, ażeby pomiędzy powodem a jego przełożonym istniał jakikolwiek konflikt.

Pracodawca poniósł, że celem spotkania w dniu 31 stycznia 2017 r. było zakomunikowanie powodowi ostatecznej decyzji (...) Sp. z o.o. o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, w tym wręczenie powodowi pisma o rozwiązaniu umowy o pracę. Opisując przebieg spornego spotkania, strona pozwana podała, że oprócz K. M., na spotkaniu była obecna również G. L.. W/w osoby posiadały stosowne upoważnienia do rozwiązania stosunku pracy z powodem. W trakcie spotkania K. M. poinformował powoda o jego krytycznych wynikach sprzedażowych, tj. że są najgorsze w spółce oraz oznajmił ostateczną decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy. Na stole leżało podpisane pismo – wypowiedzenie umowy o pracę z 31 stycznia 2017 r., którego powód siedząc naprzeciwko, nie mógł nie zauważyć.

Strona pozwana podniosła, iż powód pod pozorem chwilowego opuszczenia gabinetu, celem przyniesienia własnego zestawienia z wynikami sprzedaży, a nie jak twierdzi z powodu złego samopoczucia, mimo prośby dyrektora M., aby poczekał, wyszedł z gabinetu, a następnie samowolnie opuścił miejsce pracy, biuro i już do niego nie wrócił, tylko udał się do lekarza po zwolnienie lekarskie. Na w/w okoliczność została sporządzona notatka służbowa. Przy czym strona pozwana podkreśliła, że powód nie odbierał telefonów i do końca okresu wypowiedzenia pozostawał na zwolnieniu lekarskim. Jeszcze tego samego dnia o godzinie 12:06, dyrektor M. wysłał do powoda sms o następującej treści: „A. wróć do biura. Porozmawiajmy spokojnie. Nie ma sensu robić tego w ten sposób”.

Strona pozwana podniosła, iż mając na uwadze w/w okoliczności, uznała, że z dniem 31 stycznia 2017 r. doszło do skutecznego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Wola rozwiązania stosunku pracy została zakomunikowana powodowi zarówno ustnie jak i pisemnie. Powołując się na treść art. 61 § 1 k.c. strona pozwana wskazała, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do tej osoby w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Nadto pracodawca podał, że na okoliczność rozwiązania powodowi stosunku pracy zostało wystawione świadectwo pracy.

Odnosząc się do przedstawionego przez powoda do akt sprawy nagrania z rozmowy, strona pozwana zakwestionowała jego autentyczność, w części, w której dyrektor M. informuje powoda o decyzji rozwiązania z nim umowy o pracę. Strona pozwana zauważyła bowiem, że w piątej minucie i 38 sekundzie tego nagrania dyrektor M. przekazuje informację odnośnie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, natomiast w 5-tej minucie i 43-ciej sekundzie nagrania występuje nienaturalne zakłócenie, które nie występuje w innych miejscach nagrania, a które zagłusza słowa dyrektora M.. Niezależnie od powyższego, strona pozwana wskazała, że z kontekstu całej rozmowy dyrektora M. oraz z okoliczności niniejszej sprawy wynika, że powodowi została jednoznacznie oznajmiona ostateczna decyzja o wypowiedzeniu mu umowy o pracę.

Kończąc, pozwana Spółka odniosła się do kwestii zatrudnienia powoda w mBanku, wskazując, że w/w okoliczność pozostaje bez znaczenia dla dochodzonego pozwem żądania, jednocześnie wskazując, że w/w umowy o pracę nie pozostawały ze sobą w związku, na co wskazuje chociażby fakt, że nie zostały one rozwiązane jednocześnie.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. (dawniej: (...) Sp. z o.o.) na podstawie wpisu do Krajowego Rejestru (...) prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. działalnością rachunkowo - księgową oraz wynajmem samochodów osobowych i furgonetek.

Spółką córką strony pozwanej – jej współnikiem - jest (...) S.A. z siedzibą w W. (dawniej: (...) Bank S.A. z siedzibą w W.).

Dowód: - wydruk z KRS, k. 94 – 101.

Powód A. F. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (obecnie (...) Sp. z o.o. w W.) począwszy od dnia 01 września 2011 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 24 sierpnia 2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego handlowca.

Z dniem 01 kwietnia 2015 r. strona pozwana powierzyła powodowi stanowisko starszego doradcy ds. leasingu, natomiast z dniem 01 października 2016 r. powód został zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty.

Zgodnie z treścią aneksu do umowy o pracę z dnia 01 września 2015 r. powód oprócz wynagrodzenia zasadniczego, miał otrzymywać premię regulaminową w wysokości i na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania wprowadzonego zarządzeniem nr 590 z dnia 13 sierpnia 2015 r.

Ponadto w dniu 01 grudnia 2011 r. powód został zatrudniony w spółce córce strony pozwanej (...) Bank S.A. (obecnie (...) S.A.) na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 01 grudnia 2011 r., w wymiarze 0,05 etatu, na stanowisku specjalisty ds. wsparcia sprzedaży, za wynagrodzeniem w kwocie 80 zł brutto.

Umową z dnia 01 grudnia 2013 r. powód został zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w dalszym ciągu w wymiarze 0,05 etatu, na stanowisku specjalisty ds. wsparcia sprzedaży, za wynagrodzeniem w kwocie 80 zł brutto.

Celem zatrudnienia powoda w (...) S.A. było umożliwienie powodowi dostępu do systemów mBanku z danymi klientów, które to dane były mu potrzebne do wykonywania pracy u strony pozwanej.

Dowód: - umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 24.08.2011 r., k. 9,

- aneks do umowy o pracę z dnia 01.04.2015 r., w aktach osobowych powoda,

- aneks do umowy o pracę z dnia 01.10.2016 r., w aktach osobowych powoda,

- umowa o pracę na czas określony z dnia 01.12.2011 r., k. 10,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.12.2013 r., k. 11,

- zeznania świadka K. M., k. 119-121,

- przesłuchanie powoda, k. 121-122.

Powód w 2016 r. tytułem premii regulaminowej otrzymywał następujące kwoty:

- w dniu 25 maja 2016 r. kwotę 5.187,97 zł,

- w dniu 29 sierpnia 2016 r. kwotę 658,26 zł.

Dowód: - potwierdzenia wykonania operacji, k. 134-135.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.132,16 zł brutto, tj. 5.665,69 zł netto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach, k. 102.

Od 01 października 2016 r. powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku głównego specjalisty w Departamencie Handlowym.

Do obowiązków powoda na stanowisku głównego specjalisty należało:

- przygotowanie propozycji ofert leasingowej,

- prezentacja, negocjacja i sprzedaż oferty na spotkaniach z klientem,

- wprowadzanie danych klienta i danych transakcji do systemu sprzedażowego mLeasing,

- pozyskanie podpisu klienta na umowie leasingu i umowie sprzedaży,

- uczestnictwo w procesie przekazania klientowi przedmiotów leasingu,

- przygotowanie i przekazanie teczki transakcji do (...),

- budowanie relacji biznesowych z przekazanym do opieki kanałem dystrybucji.

Powód odpowiadał głównie za realizację planu sprzedażowego oraz zadań dodatkowych określonych w karcie MBO.

Bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor oddziału – K. M..

Dowód: - zakres czynności powoda, w aktach osobowych powoda,

- zeznania świadka K. M., k. 119-121,

- przesłuchanie powoda, k. 121-122.

Strona pozwana nie była zadowolona z jakości świadczonej przez powoda pracy.

W 2016 r. powód osiągnął najniższy wynik sprzedażowy w oddziale strony pozwanej we W. oraz jeden z pięciu najślabszych wyników sprzedażowych w całym Departamencie Handlowym.

Spośród pięciu nałożonych na powoda zadań, z trzech zadań wykonanie planu wynosiło 0% (kapitał na umowach pozyskanych z kanału V., otwarcie rachunków mBank korpo oraz otwarcie rachunków mBank detal), z jednego zadania - wynosiło 43% (...) na umowach o statusach (...) i wyższych z datami zawarcia 2016 r. oraz ubezpieczenia) oraz z jednego zadania - 75,4% (przypis składki ubezpieczeniowej).

W okresie od stycznia do grudnia 2016 r. powód nie pozyskał żadnego nowego klienta.

Z uwagi na brak realizacji planów sprzedażowych, przełożony powoda – K. M. w 2016r. odbył z powodem kilka rozmów dyscyplinujących, podczas których m.in. zobowiązał powoda do przygotowania planu działań naprawczych.

W dniu 21 września 2016 r., powód przygotował plan naprawczy, jednakże w ocenie dyrektora K. M. nie był on przez powoda doprecyzowany.

Wobec tego, strona pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

W dniu 27 stycznia 2017 r. strona pozwana upoważniła K. M. oraz G. L. (zastępcę dyrektora oddziału) do wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę.

W dniu 31 stycznia 2017 r. powód stawiał się normalnie w pracy, tj. około godziny 8:00. Po kilku godzinach od momentu stawienia się w zakładzie pracy powód został wezwany na spotkanie z pracodawcą.

Spotkanie rozpoczęło się o godzinie 11:30. Na spotkaniu z ramienia pracodawcy obecni byli K. M. – bezpośredni przełożony powoda oraz G. L. – zastępca dyrektora oddziału.

W trakcie spotkania K. M. poinformował powoda o jego krytycznych wynikach sprzedażowych, wskazując, że powód osiąga najgorsze w spółce wyniki, w szczególności w obszarze V. Transport Ciężki – brak klientów pozyskanych z tego kanału oraz brak samodzielnie pozyskanych dostawców.

Po przedstawieniu wyników sprzedażowych powoda i krótkiej wymianie zdań, K. M. zwrócił się do powoda słowami: „A., ja dostałem polecenie, aby poinformować Cię w dniu dzisiejszym o rozwiązaniu umowy o zatrudnieniu”.

W trakcie tej rozmowy, na stole, przed K. M., leżało pismo – wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z 31 stycznia 2017 r., które było podpisane przez pracodawcę. Pismo to w sposób oczywisty było widoczne dla powoda.

Powód nie zgodził się z argumentacją zaprezentowaną przez K. M. i pod pozorem chwilowego opuszczenia gabinetu, celem przyniesienia własnego zestawienia z wynikami sprzedaży, pomimo sprzeciwu K. M., powód szybko wyszedł z gabinetu, nie przyjmując pisemnego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Rozmowa stron trwała około 8 minut.

K. M. wspólnie z G. L. przez dłuższą chwilę oczekiwali w gabinecie na powoda, jednakże okazało się, że niezwłocznie po opuszczeniu gabinetu, powód wyszedł z biura.

Po opuszczeniu biura powód wyłączył telefon i nie odbierał już od strony pozwanej telefonów.

Wobec tego, bezpośredni przełożony powoda – dyrektor K. M. godzinie 12:06, wysłał do powoda sms o następującej treści: „A. wróć do biura. Porozmawiajmy spokojnie. Nie ma sensu robić tego w ten sposób”.

Powód nie odpowiedział na w/w wiadomość. Z powodu wyłączenia telefonu w/w wiadomość odczytał dopiero w dniu następnym.

Przed rozpoczęciem spotkania, powód nie informował K. M. oraz G. L. o tym, że źle się czuje.

Bezpośrednio po rozmowie z pracodawcą, prosto z biura powód udał się do lekarza psychiatry po zwolnienie lekarskie.

Dowód: - wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z powodem, w aktach osobowych powoda,

- nagranie spotkania z dnia 31.01.2017 r., k. 6,

- pełnomocnictwo udzielone K. M. oraz G. L. do rozwiązania umowy o pracę z powodem z dnia 27.01.2017 r., k. 89,

- wydruk zdjęcia z telefonu K. M., k. 90,

- notatka służbowa z dnia 31.01.2017 r., k. 92,

- zeznania świadka G. L., k. 117-118,

- zeznania świadka K. M., k. 119-121,

- przesłuchanie powoda, k. 121-122.

Wiadomością e-mailową z dnia 01 lutego 2017 r. powód poinformował bezpośredniego przełożonego o tym, że od dnia 31 stycznia 2017 r. do dnia 14 lutego 2017 r. będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy, powód skierował na adres pracodawcy za pośrednictwem Poczty Polskiej w dniu 07 lutego 2017 r. W/w zwolnienie zostało doręczone pracodawcy w dniu 14 lutego 2017 r.

Powód pozostawał niezdolny do pracy od dnia 31 stycznia 2017 r. do lipca 2017 r.

Zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy były wystawiane przez lekarza psychiatrę.

W wiadomościach mailowych m.in. z dnia 15 lutego 2017 r., z dnia 06 marca 2017 r., z dnia 21 marca 2017 r. z dnia 05 kwietnia 2017 r., 23 maja 2017 r., 06 czerwca 2017 r. oraz 27 czerwca 2017 r. powód informował swojego bezpośredniego przełożonego o dalszej niezdolności do pracy.

Zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy zostały doręczone pracodawcy kolejno w dniach: 24 lutego 2017 r., 14 marca 2017 r., 31 marca 2017 r., 11 kwietnia 2017 r., 02 maja 2017 r., 19 maja 2017 r. 05 czerwca 2017 r. 19 czerwca 2017 r. oraz 05 lipca 2017 r.

Z dniem 01 maja 2017 r. strona pozwana wyrejestrowała powoda z ubezpieczeń społecznych. Od tego dnia ZUS przejął obowiązek wypłaty na rzecz powoda zasiłku chorobowego.

Z uwagi na to, pismem z dnia 09 maja 2017 r. strona pozwana poinformowała powoda o tym, że zwolnienie lekarskie za okres od 21 kwietnia 2017 r. do 30 kwietnia 2017 r. zostało rozliczone przez zakład pracy w maju 2017 r., natomiast za absencją chorobową obejmującą okres od 01 maja 2017 r. do 05 maja 2017 r. wypłaty dokonana Zakład Ubezpieczeń

Spółecznych. Wobec tego, strona pozwana poinformowała powoda o konieczności dostarczania pozostałych zwolnień lekarskich do właściwego oddziału ZUS.

Dowód: - korespondencja e-mailowa powoda z K. M. z dnia 31.01.2017 r., k. 13,

- korespondencja e-mailowa powoda z K. M. z dnia 01.02.2017 r., k. 15,
- potwierdzenia nadania z dnia 07.02.2017 r., k. 16,
- wydruk ze śledzenia przesyłki z dnia 07.02.2017 r., k. 17,
- wiadomości mailowe z dnia 15.02.2017 r., 6.03.2017 r., 21.03.2017 r., 05.04.2017 r., 23.05.2017 r., 06.06.2017 r., 27.06.2017 r., k. 18, 21, 24, 27, 36, 39, 76,
- potwierdzenie nadania z dnia 21.02.2017 r., k. 19,
- wydruk ze śledzenia przesyłki z dnia 21.02.2017 r., k. 20,
- potwierdzenie nadania z dnia 10.03.2017 r., k. 22,
- wydruk ze śledzenia przesyłki z dnia 10.03.2017 r., k. 23,
- potwierdzenie nadania z dnia 28.03.2017 r., k. 25,
- wydruk ze śledzenia przesyłki z dnia 28.03.2017 r., k. 26,
- potwierdzenie nadania z dnia 11.04.2017 r., k. 28,
- wydruk ze śledzenia przesyłki z dnia 11.04.2017 r., k. 29,
- potwierdzenie nadania z dnia 28.04.2017 r., k. 31,
- wydruk ze śledzenia przesyłki z dnia 28.04.2017 r., k. 32,
- potwierdzenie nadania z dnia 12.05.2017 r., k. 34,
- wydruk ze śledzenia przesyłki z dnia 12.05.2017 r., k. 35,
- potwierdzenie nadania z dnia 30.05.2017 r., k. 37,
- wydruk ze śledzenia przesyłki z dnia 30.05.2017 r., k. 38,
- zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy, k. 40-41, 47,
- potwierdzenie nadania z dnia 13.06.2017 r., k. 42,
- pismo strony pozwanej z dnia 09.05.2017 r., k. 45,
- zaświadczenie płatnika składek, k. 46,
- potwierdzenie nadania z dnia 03.07.2017 r., k. 77,
- wydruk ze śledzenia przesyłki z dnia 03.07.2017 r., k. 78,
- oryginał (...), k. 118,
- dokument wyrejestrowujący powoda z ubezpieczeń społecznych, k. 129,

- zeznania świadka K. M., k. 119-121,

- przesłuchanie powoda, k. 121-122.

W treści pisma z dnia 31 stycznia 2017 r. strona pozwana wskazała, że wypowiedzi powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 01 września 2011 r., na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 kwietnia 2017 r., jako przyczynę wskazując niezadawalające, bardzo niskie wyniki handlowe zrealizowane względem zadań nałożonych na powoda w roku 2016 r. oraz brak aktywności w pozyskiwaniu nowych klientów.

Uzasadniając przyczynę rozwiązania umowy o pracę strona pozwana podała, że w 2016 r. powód osiągnął najniższy wynik sprzedażowy w oddziale we W. oraz jeden z pięciu najslabszych wyników sprzedażowych w całym Departamencie Handlowym. Spośród pięciu nałożonych na powoda zadań, z trzech zadań wykonanie planu wynosiło 0% (kapitał na umowach pozyskanych z kanału V., otwarcie rachunków mBank korpo oraz otwarcie rachunków mBank detal) z jednego wynosiło 43% (...) na umowach o statusach (...) i wyższych z datami zawarcia 2016 r. oraz ubezpieczenia) oraz z jednego 75,4% (przypis składki ubezpieczeniowej).

Nadto strona pozwana wskazała, że pomimo wielu rozmów z przełożonym w trakcie 2016 r. powód nie wykazał żadnej aktywności w zakresie pozyskania nowych klientów w obszarze V. transport ciężki. W okresie od stycznia do grudnia 2016 r. powód nie pozyskał żadnego nowego klienta, a dotychczasowe wyniki oraz brak aktywności nie pozwalają oczekiwać lepszego wyniku w przyszłości. Kolejno podała, że na spotkaniu z przełożonym w dniu 15 września 2016 r. uzgodnione zostało z powodem przygotowanie planu działań naprawczych. Plan działań sporządzony przez powoda w dniu 21 września 2016 r., pomimo wyraźnej prośby przełożonego, nie został przez powoda doprecyzowany. W planie brakowało informacji dotyczącej dostawców planowanych do pozyskania, analizy ich wyników sprzedażowych oraz kontrahentów, planowanych sposobów pozyskania tych dostawców, przeprowadzonych lub planowanych spotkań z dostawcami, analizy oczekiwań dostawców, jak również planowanych sposobów pozyskania klientów z branży transportowej. Wobec powyższego, strona pozwana wskazała, że nie widzi dalszej możliwości współpracy z powodem.

J. w treści pisma podała, że powodowi w okresie wypowiedzenia zostaje udzielony urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 dni, natomiast w pozostałym okresie powód zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

W/w pismo zostało sporządzone przez A. O. – koordynatora ds. kadr i płac, która na mocy pełnomocnictwa z dnia 28 lipca 2014 r. była upoważniona do podpisywania w imieniu spółki m.in. wypowiedzeń umów o pracę.

Dowód: - oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z dnia 31.01.2017 r., k. 87,

- pełnomocnictwo udzielone A. O. z dnia 28.07.2014 r., k. 88.

Od dnia 31 stycznia 2017 r. powód z powodu niezdolności do pracy nie wykonywał również pracy na rzecz (...) S.A. i od tej pory nie otrzymywał od

mBank dokumentów poufnych dotyczących klientów mBanku.

Dowód: - przesłuchanie powoda, k. 121-122.

W dniu 30 kwietnia 2017 r. strona pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy, w treści którego wskazała, że powód był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. do dnia 30 kwietnia 2017 r. (pkt 1 świadectwa pracy) oraz, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania: oświadczenia jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia - wypowiedział pracodawca (art. 30 par.1 pkt. 2 k.p.) – pkt. 3 świadectwa pracy.

Pismem z dnia 11 maja 2017 r. powód wniósł o anulowanie świadectwa pracy z dnia 30 kwietnia 2017 r., podnosząc, iż pracodawca, wbrew treści świadectwa pracy, nie rozwiązał z nim stosunku pracy w dniu 31 stycznia 2017r., a jedynie podczas rozmowy, która miała miejsce w dniu 31 stycznia 2017r. poinformował powoda o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy. Wobec braku złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, nie doszło

do rozwiązania stosunku pracy, wobec czego wystawienie przez stronę pozwaną świadectwa pracy należy uznać za bezprzedmiotowe.

W/w wniosek został doręczony stronie pozwanej w dniu 19 maja 2017 r.

W odpowiedzi na to, pismem z dnia 09 czerwca 2017 r., doręczonym powodowi w dniu 22 czerwca 2017 r. strona pozwana wskazała, że wniosek powoda o anulowanie świadectwa pracy jest niezasadny i nie może zostać uwzględniony.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 30.04.2017 r., k. 43,

- wniosek o anulowanie świadectwa pracy z dnia 30.04.2017 r., k. 48,

- potwierdzenia nadania z dnia 12.05.2017 r., k. 49,

- wydruk ze śledzenia przesyłki z dnia 12.05.2017r., k. 50,

- pismo strony pozwanej z dnia 09.06.2017 r., k. 67, 91,

- koperta potwierdzająca nadanie pisma z dnia 09.06.2017r.,

k. 68,

- potwierdzenie odbioru pisma z dnia 09.06.2017 r., w aktach osobowych powoda.

Pismem z dnia 02 czerwca 2017 r. (...) S.A. poinformował powoda o tym, że dnia 31 lipca 2017 r. upływa okres zasiłku chorobowego trwający 182 dni, wobec czego powód ma prawo wystąpić o świadczenie rehabilitacyjne. Nadto mBank zaznaczył, że w przypadku zakończenia choroby powrót do pracy będzie możliwy po uprzednim wykonaniu badań kontrolnych i przedstawieniu pracodawcy zaświadczenia od lekarza (...) stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

W/w pismo zostało doręczone powodowi w dniu 08 czerwca 2017 r.

Dowód: - pismo (...) S.A. wraz z wnioskiem o świadczenie rehabilitacyjne i kopertą, k. 53 – 56,

- wydruk ze śledzenia przesyłki z dnia 02.06.2017 r., k. 57.

Pismem z dnia 02 lipca 2017 r., powód wypowiedział umowę o pracę zawartą w dniu 01 grudnia 2013 r. pomiędzy nim a (...) S.A. z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W/w pismo zostało doręczone mBankowi w dniu 10 lipca 2017 r.

W odpowiedzi na w/w oświadczenie powoda o rozwiązaniu stosunku pracy, (...) S.A. pismem z dnia 12 lipca 2017 r. poinformował powoda, że umowa o pracę zawarta w dniu 01 grudnia 2013r. ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 października 2017r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Kolejnym pismem z dnia 02 lipca 2017 r., powód wypowiedział umowę o pracę zawartą w dniu 24 sierpnia 2011 r., pomiędzy nim a stroną pozwaną, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na w/w pismo powoda, strona pozwana pismem z dnia 13 lipca 2017 r., doręczonym powodowi w dniu 25 lipca 2017 r. wskazała, że oświadczenie powoda o rozwiązaniu stosunku pracy należy uznać za bezprzedmiotowe, gdyż umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 kwietnia 2017 r.

Dowód: - pismo powoda z dnia 02.07.2017 r., k. 69,

- potwierdzenie nadania w dniu 07.07.2017 r., k. 70-71,
- wydruk ze śledzenia przesyłki z dnia 10.07.2017 r., k. 72,
- odpowiedź (...) S.A. z dnia 12.07.2017 r., k. 74,
- pismo powoda z dnia 02.07.2017 r., w aktach osobowych powoda,
- odpowiedź strony pozwanej z dnia 13.07.2017 r., k. 73,
- potwierdzenie odbioru pisma z dnia 13.07.2017 r., w aktach osobowych powoda.

Stosunek pracy powoda z (...) S.A. zakończył się w dniu 31 października 2017 r.

Dowód: - potwierdzenie przelewu wynagrodzenia za maj 2017 r., k. 12,

- potwierdzenie przelewu wynagrodzenia za czerwiec 2017 r., k. 75,
- świadectwo pracy z dnia 03.11.2017 r., k. 116 .

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

W toku niniejszej sprawy powód ostatecznie domagał się ustalenia, że strony do dnia 31 października 2017 r. łączył stosunek pracy nawiązany na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 24 sierpnia 2011 r., oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa jako oczywiście niezasadnego, argumentując, iż w dniu 31 stycznia 2017 r. doszło do skutecznego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, wobec czego umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2017 r., kiedy to upłynął 3-miesięczny okres wypowiedzenia powodowi tej umowy.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym na: aktach osobowych powoda, na umowie o pracę na czas nieokreślony z dnia 24.08.2011 r., aneksie do umowy o pracę z dnia 01.04.2015r., aneksie do umowy o pracę z dnia 01.10.2016 r., umowie o pracę na czas określony z dnia 01.12.2011 r., umowie o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.12.2013 r., zakresie czynności powoda, wniosku o rozwiązanie umowy o pracę z powodem oraz na nagraniu spotkania z dnia 31.01.2017r., na pełnomocnictwie udzielonym K. M. oraz G. L. do rozwiązania umowy o pracę z powodem z dnia 27.01.2017 r., wydruku zdjęcia z telefonu K. M., notatce służbowej z dnia 31.01.2017r., korespondencji mailowej powoda z K. M. z dnia 31.01.2017r., korespondencji mailowej powoda z K. M. z dnia 01.02.2017 r., potwierdzeniach nadania, wydrukach ze śledzenia przesyłek, wiadomościach mailowych z dnia 15.02.2017 r., 6.03.2017 r., 21.03.2017 r., 05.04.2017 r., 23.05.2017 r., 06.06.2017 r., 27.06.2017 r., k. 18, 21, 24, 27, 36, 39, 76, zaświadczeniach lekarskich o niezdolności powoda do pracy, piśmie strony pozwanej z dnia 09.05.2017r., zaświadczeniu płatnika składek, oryginale (...), dokumencie wyrejestrującym powoda z ubezpieczeń społecznych, oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z dnia 31.01.2017r., pełnomocnictwie udzielonemu A. O. z dnia 28.07.2014r., świadectwie pracy z dnia 30.04.2017r., wniosku o anulowanie świadectwa pracy z dnia 30.04.2017r., potwierdzeniu nadania z dnia 12.05.2017r., wydrukowi ze śledzenia przesyłki z dnia 12.05.2017r., piśmie strony pozwanej z dnia 09.06.2017 r., kopercie potwierdzającej nadanie pisma z dnia 09.06.2017r., potwierdzeniu odbioru pisma z dnia 09.06.2017r., piśmie (...) S.A. wraz z wnioskiem o świadczenie rehabilitacyjne i kopertą, piśmie powoda z dnia 02.07.2017r., odpowiedzi (...) S.A. z dnia 12.07.2017r., pismach powoda z dnia 02.07.2017 r., odpowiedzi strony pozwanej z dnia 13.07.2017r., potwierdzeniu przelewu wynagrodzenia za maj 2017r., potwierdzeniu przelewu wynagrodzenia za czerwiec 2017r., świadectwie pracy z dnia 03.11.2017r., albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała ich prawdziwości i autentyczności.

Ponadto Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków: G. L. oraz K. M., których zeznania były spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Sąd jedynie częściowo oparł się na wyjaśnieniach powoda, mając na uwadze przede wszystkim fakt, iż subiektywne przekonanie powoda o tym, że nie doszło do skutecznego rozwiązania z nim stosunku pracy, nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Nadto Sąd oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika powoda o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia umowy o współpracę łączącej (...) S.A. ze stroną pozwaną, uznając, że w/w okoliczność pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Fakt, dlaczego została zawarta z powodem dodatkowa umowa o pracę na znikomą część etatu z (...) S.A. wyczerpująco wyjaśnili świadkowie i sam powód.

Zgodnie z wnioskiem strony pozwanej, Sąd odstąpił od przesłuchania strony pozwanej, jak również od przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu badań fonoskopijnych.

Z uwagi na zakres stanowisk stron i roszczenie pozwu, wskazać należy, że istotą sporu było rozstrzygnięcie, czy pracodawca skutecznie rozwiązał z powodem umowę o pracę w dniu 31 stycznia 2017r. Natomiast w niniejszym procesie powód nie odwoływał się od wypowiedzenia umowy o pracę i nie dochodził roszczeń z tym związanych. Powód bowiem twierdził, że do wypowiedzenia mu umowy o pracę przez stronę pozwaną w ogóle nie doszło.

Z powyższych względów, w pierwszej kolejności podkreślić należy, że poza sporem pozostawała ocena zasadności podnoszonych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy - gdyż powód nie złożył odwołania od rozwiązania umowy o pracę, podnosząc, że nie doszło do skutecznego rozwiązania pomiędzy stronami stosunku pracy.

Przechodząc kolejno do meritum sprawy, wskazać należy, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje swój skutek w chwili złożenia go pracownikowi i - co warto podkreślić - nie wymaga zgody pracownika na dokonanie w/w czynności.

Z uwagi na to, że kodeks pracy nie zawiera regulacji dotyczących zasad składania oświadczeń woli, to na mocy art. 300 k.p. do oświadczeń składanych przez strony stosunku pracy zastosowanie znajduje art. 61 k.c., zgodnie z którym oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Warto w tym miejscu zauważyć, że z przepisu tego wyraźnie wynika, iż decydujące jest ustalenie istnienia możliwości zapoznania się przez daną osobę z treścią złożonego jej oświadczenia woli, a nie to, czy do takiego zapoznania się w istocie w danym przypadku dochodzi.

Z powyższego niewątpliwie wynika, że odmowa odbioru pisma, nie ma wpływu na skutek złożenia oświadczenia woli, gdyż umożliwienie odbioru pisma stwarza domniemanie możliwości zapoznania się adresata z treścią tego pisma. Dla przyjęcia domniemania (faktycznego), że pisemne oświadczenie woli zostało złożone pracownikowi, konieczne jest stwierdzenie, iż pracownik mógł się zapoznać z treścią tego oświadczenia. Zatem niezbędne jest wykazanie, że zaistniała taka sytuacja, w której było możliwe rzeczywiste zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia woli.

W tym miejscu szczególnie podkreślić należy, że konsekwencje faktycznej niemożności odbioru pisma obciążają adresata (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09, LEX nr 602254).

Co więcej, Sąd Najwyższy w bogatym orzecznictwie dopuszcza skuteczność złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w inny sposób, niż przez doręczenie pisma pracodawcy (uchwała z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02, OSNP 2003 nr 20, poz. 481, wyrok z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353). Nie ma też w orzecznictwie kontrowersji wokół poglądu o względnej nieważności czynności

prawnych rozwiązujących stosunek pracy, a więc o skuteczności tych czynności bez względu na ich wady (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, Legalis nr 265782).

Nadto zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2016 r. (II UK 280/15), oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające tę wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 3 k.p.). Oświadczenie w takiej formie (np. ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, a co za tym idzie - skutecznie rozwiązuje stosunek pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, zdaniem tut. Sądu bezspornie należało uznać, że strona pozwana skutecznie rozwiązała z powodem umowę o pracę w dniu 31 stycznia 2017 r. Do powyższej konstatacji Sąd doszedł mając na uwadze przede wszystkim treść rozmowy powoda z bezpośrednim przełożonym – K. M., jaka miała miejsce w dniu 31 stycznia 2017 r., którą Sąd odsłuchiwał na rozprawie z telefonu komórkowego powoda. Warto bowiem w tym miejscu szczególnie podkreślić, iż przebieg spotkania z dnia 31 stycznia 2017 r. został utrwalony przez powoda za pomocą telefonu komórkowego, co umożliwiało dokładne odtworzenie przebiegu całego spornego spotkania.

Należy również zauważyć, iż świadek K. M. nie kwestionował przebiegu spotkania, które zostało nagrane przez powoda, wobec czego tut. Sąd nie miał wątpliwości, co do autentyczności tego nagrania.

Wobec tego, wskazać należy, że z dołączonego jako dowód do niniejszego postępowania nagrania ze spotkania z dnia 31 stycznia 2017 r., bezspornie wynika, że celem w/w spotkania było rozwiązanie umowy o pracę z powodem, co zostało wprost zakomunikowane powodowi przez jego bezpośredniego przełożonego – dyrektora K. M.. Zauważyć bowiem należy, że bezpośrednio po krytycznej ocenie pracy powoda przez dyrektora, K. M. zwrócił się do powoda słowami: „A., ja dostałem polecenie, aby poinformować Cię w dniu dzisiejszym o rozwiązaniu umowy o zatrudnieniu”. Treść w/w słów wypowiedzianych przez świadka M. wynika wprost z nagrania i została potwierdzona przez K. M. podczas składania zeznań.

A zatem, treść wypowiedzianych przez K. M. słów jednoznacznie świadczy o tym, że strona pozwana w dniu 31 stycznia 2017 r. skutecznie i definitywnie rozwiązała z powodem umowę o pracę.

Ponadto, na okoliczność, iż wyłącznym celem rozmowy było rozwiązanie umowy o pracę z powodem, wskazuje również kontekst całej rozmowy przeprowadzonej z powodem w dniu 31 stycznia 2017 r. Wskazać bowiem należy, iż oświadczenie K. M. o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, zostało poprzedzone jego szeroką argumentacją uzasadniającą zasadność podjętej przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Co więcej, na tle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż powód zdawał sobie sprawę, że w trakcie spotkania zostanie mu przedstawione pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Wynika to chociażby z samego faktu, że powód włączył dyktafon w celu nagrania tej rozmowy.

Powód nawet przyznał w swych zeznaniach: „Myślę, że w tych emocjach rozumiałem do czego może zmierzać to spotkanie, do jakiejś propozycji rozstania się.”

Na w/w okoliczność wskazuje także zachowania powoda, który pod pozorem chwilowego opuszczenia spotkania, celem przyniesienia własnego zestawienia z wynikami sprzedaży, wyszedł z gabinetu i udał się do lekarza, uniemożliwiając tym samym wręczenie mu do rąk własnych wypowiedzenia umowy o pracę. Powód zapewnił dyrektora M. i jego zastępcę G. L., że za chwilę wróci z własnymi wynikami sprzedaży, a tymczasem szybko opuścił biuro i udał się wprost do lekarza po zwolnienie lekarskie. W ocenie Sądu, dla powoda było oczywistym, że właśnie wypowiedziano mu umowę o pracę.

Wobec tego, Sąd nie miał żadnych wątpliwości, iż strona pozwana w sposób dostateczny ujawniła wolę rozwiązania umowy o pracę z powodem w dniu 31 stycznia 2017 r., a zatem wypowiedzenie to było prawnie skuteczne.

W tym stanie rzeczy, bez znaczenia dla skuteczności rozwiązania umowy o pracę z powodem pozostaje fakt, iż strona pozwana fizycznie nie wręczyła powodowi pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponownie zaznaczyć należy, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany i w sposób ustny.

Co więcej, nie mogło ująć uwadze Sądu, że z dniem 01 maja 2017 r. – czyli po zakończeniu okresu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę – strona pozwana wyrejestrowała powoda z ubezpieczeń społecznych i od tego dnia ZUS przejął wypłatę zasiłku chorobowego dla powoda.

Podkreślenia wymaga okoliczność, iż w realiach niniejszej sprawy uznać należało, że to wyłącznie na skutek zachowania powoda nie doszło do fizycznego wręczenia mu pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jak bowiem zeznali świadkowie: K. M. i G. L., powód widział dokument wypowiedzenia leżący na biurku bezpośrednio przed dyrektorem M. – był on w zasięgu wzroku powoda, ale swoim zachowaniem uniemożliwił fizyczne wręczenie mu dokumentu wypowiedzenia – opuścił biuro i udał się po zwolnienie lekarskie.

A zatem, oczywistym jest, że po stronie powoda istniała możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy, natomiast powód na skutek podjętych z własnej woli działań, sam zrezygnował z zapoznania się z pisemnym oświadczeniem strony pozwanej.

Co więcej, na tle stanu faktycznego niniejszej sprawy nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, że powód nie korzystał z ochrony wynikającej z art. 41 k.p.

Wskazać bowiem należy, że ochrona wynikająca z art. 41 k.p. dotyczy wyłącznie pracownika faktycznie nieobecnego w pracy (tj. nieprzebywającego w miejscu pracy w celu wykonywania obowiązków służbowych i niepozostającego w gotowości do wykonywania pracy), nie zaś pracownika, który mógłby być w pracy nieobecny, gdyż zachodziły okoliczności, które taką nieobecność by usprawiedliwiały (np. udzielenie zwolnienia lekarskiego).

Jako zasadne jawi się przytoczenie stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w pełnym składzie Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w uchwale z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92 (OSNCP 1993, z. 9, poz. 140), w którym SN stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. Sąd Najwyższy podkreślił w uchwale, że przesłanką przewidzianego w tym przepisie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy, lecz nieobecność pracownika w pracy z powodu jego choroby. Tym samym początek okresu ochronnego (okresu nieobecności w pracy) wyznacza moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiają świadczenie pracy. Stanowisko to było następnie wielokrotnie potwierdzane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. uzasadnienie wyroku z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02) i pozostaje ono w dalszym ciągu aktualne.

Późniejsze orzeczenia potwierdzały trafność powyższego zapatrywania, dopełniając je dodatkowymi wyjaśnieniami. Istotny w tej materii jest w szczególności wyrok SN z dnia 5 maja 2010 r. (II PK 343/09), w którym dokonano wykładni pojęcia „obecność w pracy”. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego należy przez nią rozumieć „stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania”.

Ponadto, dla oceny skuteczności rozwiązania umowy o pracę z powodem umowy o pracę, bez znaczenia pozostaje fakt, iż powód w dalszym ciągu pozostawał w zatrudnieniu w spółce (...) S.A.

Owszem, Sąd ma na uwadze okoliczność, iż (...) S.A. jest spółką córką strony pozwanej, natomiast jedynym celem zatrudnienia powoda w (...) S.A. było umożliwienie powodowi dostępu do systemów mBanku z danymi klientów, które to dane były niezbędne do wykonywania przez niego pracy u strony pozwanej, jednakże w/w okoliczność nie może przesłaniać faktu, że u w/w podmiotów powód pozostawał w zatrudnieniu na podstawie dwóch odrębnych umów o pracę, które wymagały osobnych wypowiedzeń. Warto w tym miejscu podkreślić, iż rzeczą Sądu nie jest ocena

racjonalności działań pracodawcy w kwestii zatrudnienia, a jedynie skuteczność podjętych przez pracodawcę działań. Dodatkowo nie mogło ująć uwadze Sądu to, że z uwagi na niezdolność powoda do pracy z powodu choroby, (...) S.A. nie miał możliwości wypowiedzenia powodowi umowy o pracę po dniu 31.01.2017r., natomiast w okresie niezdolności do pracy, powód i tak nie miał dostępu do poufnych dokumentów dotyczących klientów mBanku, co sam przyznał. Dlatego też w niniejszej sprawie bez znaczenia pozostaje fakt, iż powód po 31.01.2017r. w dalszym ciągu pozostawał w zatrudnieniu w spółce (...) S.A. – do dnia 31.10.2017r.

Wobec powyższego, uznać należało, że strona pozwana w dacie 31 stycznia 2017r. skutecznie wypowiedziała powodowi umowę o pracę, która uległa rozwiązaniu z pływem okresu wypowiedzenia - w dniu 30 kwietnia 2017r.

Z tych też względów, brak było podstaw faktycznych i prawnych do ustalenia, że po dniu 30.04.2017r. nadal trwał stosunek pracy pomiędzy powodem a pozwaną Spółką – aż do 31.10.2017r., jak ostatecznie domagał się powód.

W konsekwencji, Sąd w pkt I-wszym sentencji wyroku oddalił roszczenie powoda o ustalenie stosunku pracy, jako całkowicie bezzasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie II-gim sentencji wyroku, kierując się zasadą wyrażoną w art. 102 k.p.c., stanowiącym, iż w przypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Ustawodawca przyznał Sądowi w powołanym przepisie pewną swobodę w zasądzaniu kosztów procesu, gdy stosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik sporu (art. 98 k.p.c.) sprzeciwiają się względy słuszności.

Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z przepisu art. 102 k.p.c. w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko od jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępienie, a jeśli tak to, w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Zatem ustalenie czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", o których mowa w art. 102 k.p.c., ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie Sądu (vide: post. SN z 26.01.2007r., V CSK 292/06, Lex nr 232807).

Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie SN z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX nr 7379).

Z uwagi na powyższe, Sąd odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej, mając na uwadze fakt, iż rozwiązanie umowy o pracę w istocie może stanowić stresujące przeżycie dla pracownika i w tej sytuacji powód miał prawo żądać usunięcia stanu swej niepewności prawnej odnośnie oceny prawnej zaistniałego stanu faktycznego w niniejszej sprawie przez Sąd.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.