

Sygnatura akt IV P 934/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 20-04-2016 r.

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

Przewodniczący:SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy:J. H., E. Z.

Protokolant:Radosław Gawlas

po rozpoznaniu w dniu 20-04-2016 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa A. F. (1)

przeciwko Zakładowi (...) Sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3 600,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód A. F. (1) pozwem wniesionym w dniu 28 grudnia 2015 r. (data prezentaty biura podawczego, k. 2) skierowanym przeciwko Zakładowi (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., domagał się uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony zawartej pomiędzy stronami w dniu 16 czerwca 2015 r., złożone mu w dniu 21 grudnia 2015 r. zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 19.800 zł oraz zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów procesu wg norm prawem przepisanych (k. 2-6).

W uzasadnieniu żądania powód wskazał, iż od dnia 06 marca 2015 r. był zatrudniony w Zakładzie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę na czas określony (początkowo zawartej na okres próbny określony na 3 miesiące, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony), na stanowisku specjalisty ds. klientów kluczowych w dziale sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo wskazał, iż w § 5 umowy o pracę na czas określony strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Kolejno wskazał, że z uwagi na narastające złe samopoczucie, w dniu 21 grudnia 2015 r. o godzinie 08:00, celem przeprowadzenia konsultacji lekarskiej, udał się na umówioną wizytę lekarską z lek. K. K., przy ul. (...) we W.. W tym miejscu powód zaznaczył, iż od dłuższego czasu (okres ponad jednego miesiąca) cierpi na zaburzenia snu oraz silne napięcia mięśni karku, które są szczególnie dokuczliwe podczas prowadzenia samochodu. Powód podał, iż w wyniku przeprowadzonej konsultacji lekarskiej, został uznany za czasowo niezdolnego do pracy w okresie od dnia 21 grudnia 2015 r. do dnia 18 stycznia 2016 r., co zostało potwierdzone wystawionym przez lekarza zaświadczeniem lekarskim na druku (...) o nr (...).

Dalej powód wskazał, iż w dniu 21 grudnia 2015 r. miał rozpocząć pracę o godzinie 11:30 od spotkania z Regionalnym Kierownikiem Sprzedaży D. Z. w kawiarni w Galerii Handlowej (...) w K.. Powód podkreślił, że w dniu 21 grudnia 2015

r., jeszcze przed rozpoczęciem umówionego spotkania, kontaktował się telefonicznie z Regionalnym Kierownikiem Sprzedaży i przekazał mu wiadomość o niezdolności do pracy potwierdzoną zwolnieniem lekarskim. O powyższym fakcie świadczy sms wysłany do Kierownika o godzinie 11:16.

Dalej powód podał, iż po przybyciu na umówione miejsce spotkania, gdzie oprócz (...) Kierownika Sprzedaży znajdował się również Zastępca Dyrektora – B. B., poinformował w/w osoby o tym, że przebywa na zwolnieniu lekarskim i chciał wręczyć zwolnienie lekarskie (...), jednakże Zastępca Dyrektora nie przyjął w/w informacji do wiadomości. Kolejno powód podniósł, iż Zastępca Dyrektora w trakcie rozmowy poinformował go o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, powołując się na słabe wyniki pracy i jednocześnie usilnie namawiając go do podpisania i przyjęcia wypowiedzenia. W tym miejscu powód zaznaczył, iż Zastępca Dyrektora konieczność przyjęcia wypowiedzenia argumentował okolicznością rozpoczęcia przez niego pracy, skutecznością tego wypowiedzenia nawet pomimo jego nie przyjęcia przez powoda oraz sugerował moc dowodową zaświadczeń dwóch osób przeciwko jednej osobie.

Następnie powód wskazał, że zaistniałą sytuację skonsultował telefonicznie z biurem księgowym i po otrzymaniu informacji, że winien udać się do domu, ponieważ przebywa na zwolnieniu lekarskim, odmówił podpisania dokumentu i udał się do domu. Po powrocie do domu, w tym samym dniu, tj. 21 grudnia 2015 r., za pośrednictwem Poczty Polskiej wysłał pracodawcy zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy.

Kolejno powód podał, że pomimo w/w okoliczności, pracodawca tego samego dnia wezwał powoda do natychmiastowego zwrotu powierzonego mu mienia z obowiązkiem dostarczenia go do siedziby firmy w K., tj. do godziny 24:00. Pierwsza rozmowa w tej sprawie odbyła się telefonicznie za pośrednictwem prawnika firmy, a następnie Prezes Zarządu – J. B. oraz Wiceprezes Zarządu – M. P., wysłali do niego wiadomość mailową, z której wynikało, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało skutecznie dokonane w dniu 21 grudnia 2015 r., oraz że w okresie wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. W odpowiedzi na w/w pismo powód ponownie poinformował, iż aktualnie przebywa na zwolnieniu lekarskim i że zostawia powierzone mu przez pracodawcę mienie do dyspozycji strony pozwanej w swoim miejscu zamieszkania, tj. w B., gmina D..

Powód podniósł, iż pomimo faktycznego nie otrzymania dokumentu wypowiedzenia umowy o pracę, z najwyższej ostrożności, wnosi o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę jako niezgodnego z prawem, bowiem naruszającego dyspozycję art. 41 k.p., albowiem wypowiedzenie nastąpiło w okresie kiedy pracodawca nie może takiego wypowiedzenia dokonać.

Uzasadniając wysokość roszczenia powód podał, że jego wysokość jest uzasadniona sposobem działania pracodawcy, który działał nie tylko niezgodnie z prawem ale i z zasadami współzycia społecznego oraz okresem na jaki umowa została zawarta tj. czerwiec 2020 r. Nadto powód zaznaczył, iż w okresie zatrudnienia oprócz wynagrodzenia wynikającego z umowy, uzyskiwał dodatkowe premie, co również uzasadnia żadaną kwotę.

Kończąc powód podał, że właściwość miejscowa Sądu wynika z treści art. 43 § 1 k.p.c. na podstawie art. 461 § 1 k.p.c. w związku z § 2 umowy o pracę na czas określony.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Zakład (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (k. 19 – 25).

W treści uzasadnienia strona pozwana przyznała, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony z dnia 16 czerwca 2015 r., poprzedzona umową o pracę na okres próbny z dnia 06 marca 2015 r., na mocy której powód świadczył pracę na stanowisku specjalisty ds. klientów. Następnie podniosła, iż z uwagi na to, że powód nie osiągał wymaganych wyników sprzedażowych, w dniu 21 grudnia 2015 r. została mu wypowiedziana umowa o pracę.

W tym miejscu strona pozwana podniosła, iż stanowczo zaprzecza jakoby wypowiedziała powodowi umowę o pracę w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, tj. z naruszeniem art. 41 k.p. Na uzasadnienie powyższego podała, że w wiadomości mailowej z dnia 20 grudnia 2015 r., z godz. 12:24, bezpośredni przełożony powoda –

D. Z. zaprosił powoda na spotkanie w dniu 21 grudnia 2015 r. w Galerii Handlowej (...) w K. na godz. 11:30, jednocześnie wskazując, iż zostaną mu przekazane materiały potrzebne do wykonywania pracy. W/w spotkanie zostało potwierdzone przez podwoda tego samego dnia o godzinie 21:09, który w wiadomości mailowej wysłanej do przełożonego potwierdził swój udział w spotkaniu, nie wspominając przy tym o złym samopoczuciu, ani o planowej kolejnego dnia wizycie u lekarza.

Kolejno strona pozwana podała, że do spotkania powoda z jej przedstawicielami tj. D. Z. i B. B. doszło w dniu 21 grudnia 2015 r. o wcześniejszej godzinie niż umówiona, tj. o godzinie 11:00, w restauracji (...) w Centrum Handlowym w K.. W trakcie spotkania w/w osoby wręczyły powodowi wypowiedzenie, poinformowały go o tym, że strona pozwana zwalnia go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, a także wskazały na przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę. W tym miejscu strona pozwana podkreśliła, iż powód po zapoznaniu się z treścią pisma, oświadczył, że przebywa na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby dziecka, jednocześnie wskazując, iż dotychczas nie zgłosił stronie pozwanej tego faktu oraz nie wysłał na adres spółki zwolnienia lekarskiego, oświadczenia o braku możliwości do świadczenia pracy bądź innego dokumentu potwierdzającego jego niezdolność do pracy. Kolejno strona pozwana podała, iż powód opuścił spotkanie, informując przedstawicieli spółki, że niezwłocznie musi wykonać telefon. Po tym oświadczeniu do restauracji już nie powrócił.

Następnie strona pozwana wskazała, że o godzinie 11:09 D. Z. próbował skontaktować się z powodem, aby wyjaśnić całą sytuację, jednakże otrzymał kolejno trzy wiadomości o następującej treści: „przepraszam jestem zajęty. Zadzwoń ponownie później”; „chwilka rozmawiam na drugim telefonie”; „D. przebywam na zwolnieniu lekarskim”.

Strona pozwana podała dalej, że z uwagi na samowolne opuszczenie przez powoda spotkania, zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia oraz mając na uwadze okoliczność, iż powód wskazał, że przebywa na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby dziecka, jeszcze tego samego dnia wezwała go do zwrotu powierzonego mu mienia, tj. pojazdu marki O. (...), telefonu komórkowego marki S. (...) oraz komputera przenośnego marki L. do godziny 24:00 (o konieczności zwrotu mienia powód został poinformowany telefonicznie, a następnie mailowo). Powyższe przedmioty strona pozwana odebrała w dniu 23 grudnia 2015 r. w miejscu zamieszkania powoda.

Strona pozwana podniosła, że zwolnienie lekarskie powoda zostało doręczone jej pocztą dopiero w dniu 23 grudnia 2015 r., pomimo tego, że strony zwyczajowo kontaktowały się za pośrednictwem poczty elektronicznej. W tym miejscu strona pozwana podkreśliła, że na spotkaniu w dniu 21 grudnia 2015 r. powód oświadczył, iż przebywa na zwolnieniu chorobowym, gdyż ma chore dziecko, jednakże z treści oświadczenia lekarskiego na druku (...) nr (...), z dnia 21 grudnia 2015 r., wystawionego przez lekarza psychiatrę wynika, że to nie dziecko powoda było chore, ale sam powód – o czym powód w trakcie spotkania nie wspomniał. W ocenie strony pozwanej należy zatem uznać, iż w chwili wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę był on obecny w pracy. Dodatkowo strona pozwana wskazała, że w trakcie rozmowy telefonicznej z jej pełnomocnikiem, powód wskazał, iż w dniu 21 grudnia 2015 r. przed spotkaniem, odebrał dokumenty od jednego z klientów. Zdaniem strony pozwanej okoliczność przystąpienia do świadczenia pracy, potwierdził w treści pozwu sam powód, który wskazał, że „w dniu 21 grudnia 2015 r. powód zgodnie z mailem z dnia 20 grudnia 2015 r. miał rozpocząć pracę o godzinie 11:30 od spotkania z Regionalnym Kierownikiem Sprzedaży D. Z. w K.”. Powyższe okoliczności w ocenie strony pozwanej prowadzą do wniosku, że powód mógł udać się na konsultację lekarską dopiero po opuszczeniu spotkania, a co za tym idzie dopiero po powzięciu wiadomości o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. W/w okoliczności powodują, iż powód nie mógł być objęty ochroną wynikającą z przepisu art. 41 k.p., co oznacza, że strona pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę nie naruszyła przepisów prawa, a zatem roszczenie powoda jest nieuzasadnione.

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

Strona pozwana na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą w ramach której zajmuje się m.in. sprzedażą hurtową wyrobów farmaceutycznych i medycznych.

Siedziba spółki mieści się w K..

Dowód: odpis KRS nr (...), k. 27-34

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 06 marca 2015 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny wynoszący trzy miesiące i następnie od dnia 16 czerwca 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, tj. do dnia 30 czerwca 2020 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. klientów kluczowych w dziale sprzedaży.

W ramach zawartej umowy o pracę powód zajmował się przede wszystkim nawiązywaniem kontaktów handlowych, budowaniem stałych relacji z klientami oraz sprzedażą wyrobów farmaceutycznych na obsługiwanym terenie, tj. na połowie województwa (...) i części województwa (...).

W/w teren został przydzielony powodowi m.in. z uwagi na jego miejsce zamieszkania- miejscowość B..

Z uwagi na to, że praca wykonywana przez powoda miała charakter mobilny, strona pozwana do wykonywania pracy powierzyła powodowi, z obowiązkiem zwrotu, następujące przedmioty: pojazd marki O. (...) o numerze rejestracyjnym (...), telefon komórkowy marki S. (...) oraz komputer przenośny marki L..

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dnia 06 marca 2015 r., w aktach osobowych powoda oraz k. 7

- umowa o pracę na czas określony z dnia 16 czerwca 2015 r., w aktach osobowych powoda, oraz k. 8

- zakres obowiązków i uprawnień powoda, w aktach osobowych powoda oraz k. 9-10

- świadectwo pracy, w aktach osobowych powoda oraz k. 63,

- zeznania świadka B. B., k. 67v, 68, 69

- zeznania świadka D. Z., k. 68v, 69, 69v

- zeznania świadka K. P., k. 69v, 70

- zeznania świadka P. S. (1), k. 70,

- zeznania świadka A. F. (2), k. 98

- przesłuchanie powoda, k. 98, 99

Strona pozwana na terenie całego kraju zatrudniała około 40 pracowników mobilnych, którzy podporządkowani byli bezpośrednio kierownikom regionalnym. Na jednego kierownika regionalnego przypadał nadzór nad pracą kilku bądź kilkunastu przedstawicieli handlowych.

Bezpośrednim przełożonym powoda był regionalny kierownik sprzedaży – D. Z..

D. Z. zajmował się obsługą południowej części Polski, jednocześnie nadzorując pracę około 15 przedstawicieli handlowych, w tym także powoda. D. Z. mieszkał w N..

Ze względu na to, że przedstawiciele handlowi, jak i regionalni kierownicy sprzedaży, byli pracownikami terenowymi, a co za tym idzie nie posiadali stałej siedziby do wykonywania pracy oraz obsługiwali różne części kraju, zasadą były spotkania w dogodnych dla stron i indywidualnie ustalonych miejscach.

W zależności od potrzeb pracownicy mobilni spotykali się w kawiarniach, restauracja bądź na stacjach benzynowych.

Spotkania z regionalnym kierownikiem sprzedaży należały do obowiązków przedstawicieli handlowych. Z reguły podczas tych spotkań przekazywane były materiały do pracy oraz analizowana sprzedaż na danym terenie.

Powód w okresie zatrudnienia spotkał się D. Z. na stacji benzynowej we W..

Dowód: - zeznania świadka B. B., k. 67v, 68, 69

- zeznania świadka D. Z., k. 68v, 69, 69v

- zeznania świadka K. P., k. 69v, 70

- zeznania świadka P. S. (1), k. 70,

- przesłuchanie powoda, k. 98, 99

U strony pozwanej obowiązywała określona procedura informowania pracodawcy o nieobecności pracownika w pracy, która odnosiła się w szczególności do pracowników świadczących pracę poza terenem siedziby spółki – (...).

Zgodnie z utrwaloną w spółce praktyką, pracownik, który chciał skorzystać z urlopu, bądź posiadał zwolnienie lekarskie, zobowiązany był poinformować o w/w okoliczności swojego bezpośredniego przełożonego drogą mailową, jednocześnie w przypadku choroby załączając zdjęcie lub też skan zwolnienia lekarskiego. Następnie bezpośredni przełożony przekazywał uzyskaną od pracownika wiadomość do działu kadr. Oryginał zwolnienia pracownik wysyłał pocztą.

W razie konieczności pracownik mógł poinformować bezpośredniego przełożonego również telefonicznie.

Powód znał procedurę informowania pracodawcy o nieobecnościach.

Wiadomością mailową z dnia 11 października 2015 r. powód, zgodnie z obowiązującą u pracodawcy procedurą, poinformował D. Z. o nieobecności w pracy od dnia następnego do końca tygodnia w związku z chorobą swojego dziecka.

Nadto drogą mailową w dniu 2 czerwca 2015 r. oraz w dniu 12 listopada 2015 r. powód składał wnioski o udzielenie mu urlopu.

Dowód: - wiadomość mailowa działu kadr skierowana do pracowników, k. 96

- wiadomość mailowa z dnia 11 października 2015 r., k. 93

- wiadomość mailowa z dnia 02 czerwca 2015 r., k.94

- wiadomość mailowa z dnia 12 listopada 2015 r., k. 95

- zeznania świadka B. B., k. 67v, 68, 69

- zeznania świadka D. Z., k. 68v, 69, 69v

- zeznania świadka K. P., k. 69v, 70

- zeznania świadka P. S. (1), k. 70,

- zeznania świadka A. F. (2), k. 98

- przesłuchanie powoda, k. 98, 99

W dniu 21 grudnia 2015 r. powód otrzymał zwolnienie lekarskie od lekarza psychiatry obejmujące okres od dnia 21 grudnia 2015 r. do dnia 18 stycznia 2015 r.

Dowód: - zwolnienie lekarskie (...) nr (...), k. 13

D. Z. w wiadomości mailowej z dnia 20 grudnia 2015 r. (godz. 12:24), poprosił powoda o spotkanie w dniu następnym, tj. 21 grudnia 2015 r., o godz. 11:30 w Galerii Handlowej (...) w K..

Na w/w wiadomość powód odpowiedział tego samego dnia o godz. 21:09 słowami - „Ok, przybędę :)”.

Spotkanie zostało umówione w K., tak aby każda z osób miała podobną trasę do przejechania (po około 200 km).

W trakcie podróży do K. powód nie poinformował strony pozwanej o tym, że posiada zwolnienie lekarskie oraz w żaden sposób nie sygnalizował złego stanu zdrowia.

Na umówione spotkanie powód przybył o godzinie 11:00. W kawiarni na powoda czekał już regionalny kierownik sprzedaży – D. Z. oraz zastępca dyrektora - B. B.. Niezwłocznie po wejściu powoda do kawiarni, B. B. wręczył powodowi pismo zawierające oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony oraz pismo zobowiązujące powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia tj. od 22 grudnia do dnia 7 stycznia 2016 r.

W treści pisma zatytułowanego „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony”, datowanego na dzień 21 grudnia 2015 r., strona pozwana wskazała, że wypowiada powodowi umowę o pracę zawartą na czas określony w dniu 16 czerwca 2015 r., jednocześnie wskazując, że dwutygodniowy okres wypowiedzenia upływa dnia 08 stycznia 2016 r.

Nadto w treści w/w pisma powód został poinformowany o prawie do wniesienia odwołania w terminie 7 dni od daty otrzymania zawiadomienia do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w K..

Powód po zapoznaniu się z treścią powyższego pisma, oświadczył D. Z. oraz B. B., że ma zwolnienie lekarskie z powodu choroby dziecka, w związku z czym rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z przepisami prawa. Z uwagi na to powód odmówił podpisania w/w oświadczenia i pod pozorem konieczności wykonania telefonu opuścił spotkanie.

Powód nie wrócił już na spotkanie i wyjechał z K. samochodem należącym do strony pozwanej. D. Z. wykonał kilka telefonów do powoda, otrzymując odpowiedzi o następującej treści :

1) „Przepraszam jestem zajęty. Zadzwoń ponownie później.” – wiadomość z godz. 11:09,

2) „Chwilka rozmawiam na drugim telefonie.” - wiadomość z godz. 11:10,

3) „D. jestem na zwolnieniu lekarskim.” – wiadomość z godz. 11:16.

O całej sytuacji B. B. poinformował dyrektora ds. finansowych – P. S. (1).

Z powyższego spotkania D. Z. oraz B. B. sporządzili notatki służbowe.

Dowód: - wiadomość mailowa od D. Z. z dnia 20 grudnia 2015 r. , k. 35, 14

- odpowiedź powoda z dnia 20 grudnia 2015 r., k. 35,

- wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony, w aktach osobowych powoda, k. 36

- pismo zobowiązujące powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, w aktach osobowych powoda

- wiadomości sms skierowane do D. Z., k. 16

- fotokopia spisu połączeń telefonicznych, k. 15

- notatka służbowa sporządzona przez D. Z., k. 37
- notatka służbowa sporządzona przez B. B., k. 38
- zeznania świadka B. B., k. 67v, 68, 69
- zeznania świadka D. Z., k. 68v, 69, 69v
- zeznania świadka K. P., k. 69v, 70
- zeznania świadka P. S. (1), k. 70,
- zeznania świadka A. F. (2), k. 98
- zeznania świadka B. G. (1), k. 98
- przesłuchanie powoda, k. 98, 99

Tego dnia, w godzinach przedpołudniowych, powód kontaktował się z B. G. (1), który w czasie w jakim powód prowadził działalność gospodarczą zajmował się prowadzeniem jego spraw kadrowych.

Powód poinformował go, że za parę minut ma się odbyć spotkanie z pracodawcą, a on ma obawy, że pracodawca chce mu wręczyć wypowiedzenie. Powód chciał uzyskać informację, czy pracodawca może wręczyć wypowiedzenie pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim.

B. G. (1) wyjaśnił, że w trakcie zwolnienia nie można wręczyć pracownikowi wypowiedzenia. Ponadto powiedział, że skonsultuje to ze współpracownikami i poprosił powoda o kolejny telefon.

Po paru minutach powód zadzwonił ponownie do B. G. (1) i powiedział, że „potwierdziło się to, że wręczono mu wypowiedzenie”. B. G. (1) ponownie pouczył powoda aby nie przyjmował wypowiedzenia.

Powód nie poinformował innych przedstawicieli strony pozwanej o zaistniałej sytuacji i wrócił do domu.

Dowód: - zeznania świadka A. F. (2), k. 98

- zeznania świadka B. G. (1), k. 98
- przesłuchanie powoda, k. 98, 99
- zeznania świadka B. B., k. 67v, 68, 69
- zeznania świadka D. Z., k. 68v, 69, 69v
- zeznania świadka K. P., k. 69v, 70
- zeznania świadka P. S. (1), k. 70,

Powód o godzinie 15:12 w Urzędzie Pocztowym we W. nadał drogą pocztową oryginał zwolnienia lekarskiego do siedziby spółki. W/w zwolnienie strona pozwana otrzymała w dniu 23 grudnia 2015 r.

Dowód: - notatka służbowa sporządzona przez P. S. (1), k. 39,

- wydruk ze strony internetowej śledzenia przesyłek, k. 64
- potwierdzenie odbioru przesyłki, k. 65

- przesłuchanie powoda, k. 98, 99

Tego samego dnia tj. 21 grudnia 2015 r. o godz. 16:07 powód otrzymał drogą mailową wezwanie do zwrotu powierzzonego mu mienia w trybie natychmiastowym tj. do godziny 24:00 tego samego dnia.

W odpowiedzi na powyższe wezwanie, powód wskazał, że w dniach od 21 grudnia 2015 r. do 18 stycznia 2016 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim, o czym przed rozpoczęciem pracy w dniu 21 grudnia 2015 r. poinformował swojego bezpośredniego przełożonego (dowód: mail z dnia 20 grudnia z poleceniem służbowym o rozpoczęciu pracy w dniu 21 grudnia 2015 r. spotkaniem o godzinie 11:30; sms wysłany do bezpośredniego przełożonego o godzinie 11:20 z dnia 21 grudnia 2015 r. z informacją o pobycie na zwolnieniu lekarskim).

Nadto poinformował stronę pozwaną, że odbiór mienia może nastąpić ze skutkiem natychmiastowym w miejscu jego zamieszkania.

Dowód: - wiadomość mailowa o konieczności zwrotu powierzzonego mienia, k. 40

- wezwanie do zwrotu mienia powierzzonego, k. 11, 41

- odpowiedź powoda na wezwanie strony pozwanej, k. 12

W zaświadczeniu lekarskim z dnia 18 stycznia 2015 r. lekarz psychiatra wskazała, że w dniu 21 grudnia 2015 r. powód odbył wizytę o godz. 08:00.

Dowód: - zaświadczenie lekarskie z dnia 18 stycznia 2016 r., k. 62

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 6.600 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach, k. 53

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

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

W toku procesu powód domagał się uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony, złożone mu w dniu 21 grudnia 2015 r. zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów i zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 19.800 zł.

Strona pozwana wniosła natomiast o oddalenie powództwa w całości.

Podstawę dochodzonego przez powoda roszczenia stanowi treść art. 50 § 3 k.p., zgodnie z którym jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Unormowanie to w wyraźny sposób różni się od unormowania dotyczącego umów na czas nieokreślony, co do których ustawodawca wskazał, że pracownikowi służą określone roszczenia nie tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów, lecz także w razie ustalenia, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Rozróżnienie powyższe znajduje odzwierciedlenie w przepisach dotyczących wymogów formalnych wypowiedzenia – zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p. jedynie „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy”.

Wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia nie zastrzeżono natomiast w odniesieniu do umów na czas określony. Wynika stąd, że pracodawca nie ma obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, a Sąd pracy co do zasady przyczyny tej nie bada. Treść art. 50 § 3 k.p. ogranicza zatem wadliwość wypowiedzenia wyłącznie do naruszenia przepisów prawnych o wypowiedzaniu umów o pracę; wadliwość ta może

polegać np. na nie zachowaniu wymaganej (pisemnej) formy, wypowiedzeniu umowy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie przez zwolnieniem lub wypowiedzeniu umowy w okresie, gdy było to niedopuszczalne.

Zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Wskazać w związku z powyższym trzeba, 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 przywołanej 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 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”.

Takie ujęcie pojęcia „obecność w pracy” prowadzi do wniosku, że wtedy, gdy pracownik mimo niezdolności do pracy nadal wykonuje pracę, czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy, w trakcie której obowiązuje zakaz ustanowiony w art. 41 k.p.

Niemniej jednak istotne jest przy tym, że nie można jako obecności w pracy rozumieć sytuacji, gdy pracownik w ogóle pracy nie świadczy, a jego obecność w zakładzie pracy czy też kontakt z pracodawcą (przełożonym) nie wiąże się z szeroko rozumianym świadczeniem pracy lub byciem w gotowości do niej, lecz wyłącznie z załatwieniem spraw prywatnych albo wręcz poinformowaniem pracodawcy o tym, że pracownik będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 17.11.1997 r., I PKN 366/97, OSNP 1998/17/505, z 5.05.2010 r., II PK 343/09, Lex nr 603420).

Przechodząc do meritum sprawy, zważyć należy, iż ustalenie sekwencji zdarzeń z dnia 21 grudnia 2015 r. było niezmiernie utrudnione w realiach niniejszego postępowania. Sąd bowiem zobligowany był określić kiedy powód poinformował pracodawcę o tym, że posiada zwolnienie lekarskie i czy okoliczność ta była poprzedzona świadczeniem pracy.

Powód bowiem konsekwentnie wykazywał, że wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał po poinformowaniu pracodawcy o tym, że jest niezdolny do świadczenia pracy. Jak wskazywał w treści pozwu „przed rozpoczęciem umówionego na godzinę 11:30 spotkania w dniu 21 grudnia 2015 r., kontaktowałem się z Regionalnym Kierownikiem Sprzedaży D. Z. telefonicznie, a także jeszcze przed rozpoczęciem spotkania przekazałem mu informację o niezdolności do pracy potwierdzoną zwolnieniem lekarskim. Zgodnie z SMS wysłanym do P. D. Z. o godzinie 11:16 został poinformowany, że jest na zwolnieniu lekarskim”.

Strona pozwana twierdziła natomiast, że dopiero po otrzymaniu oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, powód podał, że ma zwolnienie lekarskie na chore dziecko.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, tj. umowach o pracę zawartych pomiędzy stronami, świadectwie pracy, zakresie obowiązków powoda, wezwaniu do zwrotu powierzzonego mienia, odpowiedzi powoda na wezwanie do zwrotu powierzzonego mienia, zwolnieniu lekarskiemu z dnia 21 grudnia 2015 r., wiadomości mailowej z dnia 20 grudnia 2015 r. pochodzącej od D. Z., odpowiedzi powoda na informację o spotkaniu, fotokopii spisu połączeń telefonicznych, fotokopii wiadomości SMS z dnia 21 grudnia 2015 r., oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, notatkach służbowych sporządzonych przez D. Z., B. B. oraz P. S. (2); zaświadczeniu lekarskiemu z dnia 18 stycznia 2016 r., wydruku z internetowego śledzenia przesyłek, potwierdzenia odbioru, korespondencji mailowej pomiędzy powodem a D. Z. z dnia 11 października 2015 r., 02 czerwca 2015 r., 12 listopada 2015 r., albowiem w toku procesu żadna ze stron nie kwestionowała prawdziwości i autentyczności w/w dowodów.

Oceniając zeznania świadków Sąd miał bardzo utrudnione zadanie, albowiem w toku sprawy widoczny był podział świadków na dwa obozy. Świadkowie strony pozwanej, tj. B. B., D. Z., P. S. (1) oraz K. P., stanowczo i konsekwentnie potwierdzali prawdziwość stanowiska strony pozwanej, natomiast powód i jego żona – A. F. (2) podnosili twierdzenia przeciwne.

W związku z tym Sąd szczególną uwagę poświęcił zeznaniom powoda, które to w ocenie Sądu należało uznać za mało wiarygodne, sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a co najistotniejsze pozostające w sprzeczności z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Materiał dowodowy dostarczony przez samego powoda w postaci fotokopii spisu połączeń telefonicznych, fotokopii wiadomości SMS z dnia 21 grudnia 2015 r. oraz odpowiedź powoda na wezwanie do zwrotu powierzzonego mu mienia, potwierdza nieprawdziwość podnoszonych przez niego twierdzeń.

Zauważyć należy, iż w toku procesu powód nie kwestionował okoliczności, iż wbrew wcześniejszym ustaleniom spotkanie rozpoczęło się o godzinie 11:00 i trwało kilka minut. W trakcie przesłuchania powód jednoznacznie wskazał, iż „W K. byłem troszeczkę po 11:00”.

Powyższe prowadzi do wniosku, że w godzinie wysłania wiadomości sms o treści „D. jestem na zwolnieniu lekarskim.” – wiadomość z godz. 11:16, spotkanie już się odbyło i powód został zapoznany z oświadczeniem pracodawcy o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. W tym miejscu Sąd pragnie zwrócić szczególną uwagę na okoliczność, iż w odpowiedzi na wezwanie do zwrotu powierzzonego mienia powód jako dowód wcześniejszego poinformowania pracodawcy o zwolnieniu lekarskim wskazał wyłącznie - sms wysłany do bezpośredniego przełożonego o godzinie 11:20 z dnia 21 grudnia 2015 r., nic natomiast nie wspominając o rzekomej rozmowie telefonicznej z bezpośrednim przełożonym, podczas której miał poinformować pracodawcę o niezdolności do pracy. Co istotne, twierdzenia o rzekomej rozmowie telefonicznej z D. Z. powód podniósł dopiero w trakcie przesłuchania tj. na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2016 r., a więc po upływie ponad 3 miesięcy od daty wytoczenia powództwa.

Nadto zauważyć należy, iż z fotokopii spisu połączeń telefonicznych obejmującego godziny od 09:32 do godziny 11:05 wynika jedynie, iż o godzinie 10:13 to D. Z. dzwonił do powoda. W tym miejscu Sąd pragnie zauważyć, iż o godzinie 10:13 powód i D. Z. przebyli już ponad połowę trasy (około 100 km), co w ocenie Sądu wyklucza możliwość, iż powód w trakcie trwania tej rozmowy oznajmił D. Z., że posiada zwolnienie lekarskie i nie przyjedzie na spotkanie. Takie zachowanie powoda byłoby mało racjonalne i całkowicie pozbawione sensu. Ponadto powód w trakcie przesłuchania podkreślał, że to on zadzwonił do D. Z. z w/w informacją.

Dodatkowo Sąd zważył, iż na pytanie Sądu: dlaczego powód zdecydował się udać do K. pomimo posiadanego zwolnienia lekarskiego?, powód odparł „nie chciałem, żeby D. Z. odebrał moje zwolnienie jako urlop czy coś, chciałem wytłumaczyć dlaczego jestem na zwolnieniu i co się stało. Chciałem właśnie powiedzieć, że moja matka też miała takie stany, że ja to muszę przeleczyć i absolutnie żeby się nie obawiał. Że ja po prostu wrócę do pracy i będę dalej oczywiście świadczył, że to nie jest jakieś tam wymigiwanie się od obowiązków”, dalej zeznając „Parę razy próbowałem się

dodzwonić do D.. Nie pamiętam ile tych prób było, ale parę ich było. W końcu jak się skontaktowałem to powiedziałem, że niestety tych materiałów nie odbiorę bo wyładowałem na L4. D. powiedział mi, żebym przyjechał, napijemy się kawy”. W ocenie Sądu w/w zeznania powoda są wewnątrznie sprzeczne, niespójne i nielogiczne. Z jednej strony powód bowiem wskazuje, iż chciał dokładnie opowiedzieć swojemu przełożonemu całą sytuację i dlatego zdecydował się przejechać aż 200 km na umówione spotkanie, natomiast z drugiej strony wskazuje, iż wielokrotnie dzwonił do niego z informacją, że nie przyjedzie bo jest na L4 i to pracodawca namówił go na przyjazd. W tym miejscu Sąd pragnie ponownie podkreślić, iż wykonania telefonu do D. Z. przed spotkaniem powód nie potwierdził żadnym dowodem.

Ponadto zauważyć należy, iż w spółce obowiązywała jasna procedura informowania pracodawcy o nieobecności w pracy, którą powód doskonale znał. Zdziwienie Sądu budzi zatem fakt, iż powód który dotychczas stosował się do tej procedury, w dniu 21 grudnia 2015 r. postąpił zupełnie inaczej. Nadto szczególnego podkreślenia wymaga okoliczność, iż zgodnie z zeznaniami powoda jak i jego żony, powód został umówiony na spotkanie z lekarzem psychiatrą już w piątek, tj. 18 grudnia. Pomimo tego w wiadomości mailowej z dnia 20 grudnia 2015 r., nie wspomina o tym swojemu przełożonemu i bez żadnych oporów zgadza się na umówione o godz. 11:30 spotkanie. Owszem Sąd ma na uwadze, iż droga z W. do K., przy dobrych warunkach drogowych zajmuje około 2 godzin, jednakże pewność powoda co do tego, że po spotkaniu z lekarzem przyjedzie na umówioną godzinę jest całkowicie nieuzasadniona. Skoro jak twierdzi powód od dłuższego czasu był w złym stanie fizycznym i psychicznym, to mógł przecież przypuszczać, że lekarz uzna go za niezdolnego do pracy. Nadto wizyta lekarska z jakis przyczyn mogła zakończyć się dopiero po godzinie 09:00 oraz co całkowicie jest niezależne od powoda, warunki panujące na drodze mogły uniemożliwiać mu przejechanie tej trasy w 2 godziny. Niezmiernie istotny w sprawie jest dodatkowo kontekst rozmowy, który dotyczył przekazania materiałów do pracy oraz fakt, iż miejsce zamieszkania D. Z. to N.. D. Z. na umówione spotkanie jechał bezpośrednio ze swojego miejsca zamieszkania. Umówione spotkanie zostało bowiem wyznaczone tak aby każda z osób miała do przejechania podobną trasę. Nadto w mailu z dnia 20 grudnia 2015 r. podkreślił, żeby powód w żadnym wypadku się nie spóźni bo ma on dużo pracy. Powód zatem zobligowany był przyjechać na umówioną godzinę. Wobec powyższego całkowicie nieracjonalne jest działanie powoda, który wiedząc, że jego przełożony jedzie specjalnie z N. do K., a zatem ma również do przejechania około 200 km, nie informuje go o wizycie lekarskiej a następnie nie przekazuje mu informacji o posiadanym przez siebie zwolnieniu lekarskim.

Dodatkowo Sąd zauważył, iż powód zwolnienie lekarskie nadał w Urzędzie Pocztowym we W. dopiero o godzinie 15:12, a więc po upływie około 4 godzin od feralnego spotkania. Nie bez znaczenia jest przy tym okoliczność, iż powód zamieszkiwał w B.. A zatem zdziwienie Sądu budzi fakt, iż po spotkaniu powód nie udał się bezpośrednio do swojego miejsca zamieszkania i tam nie nadał przesyłki pocztowej, a pojechał do W. (trasa z K. do W. to 194 km autostradą (...), natomiast z K. do B. również autostradą (...) to 215 km, natomiast z W. do B. to 65 km). Zdaniem Sądu zachowanie powoda jawi się jako całkowicie irracjonalne. Powód bowiem (pomimo jak wskazuje złego stanu zdrowia) jedzie w jakimś celu bezpośrednio z K. do W., wydłużając sobie drogę powrotną do domu o 65 km. Abstrahując od powyższego zauważyć należy, iż jak podnosił w toku przesłuchania sam powód „maksymalny czas drogi z W. do K. to 2 godziny”. Powód nie uzasadnił w żaden sposób co robił we W. przez około 2 godziny zanim nadał przesyłkę pocztową ze zwolnieniem lekarskim.

Dodatkowo Sąd pragnie zauważyć, że o zaistniałej sytuacji powód nie powiadomił żadnego pracownika strony pozwanej, a jedynie zadzwonił do B. G. (1), który w okresie prowadzenia przez niego działalności gospodarczej zajmował się jego sprawami kadrowymi.

Co istotne, również treść zeznań świadka B. G. (2) spowodowała to, iż Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda. Zauważyć należy, iż świadek B. G. (1) jako osoba niezaangażowana w konflikt, wskazała na szereg istotnych okoliczności w sprawie. W/w świadek podał bowiem m.in., że powód w dniu 21 grudnia 2015 r. zadzwonił do niego dwukrotnie z prośbą o udzielenie mu pomocy prawnej, twierdząc, iż za chwilę spotka się z pracodawcą, a ten prawdopodobnie chce mu wręczyć wypowiedzenie, pomimo tego, że powód zawiadomił go telefonicznie o zwolnieniu lekarskim. W tym miejscu podkreślić należy, iż w toku postępowania powód konsekwentnie wskazywał, że dopiero po rozmowie z D. Z. i B. B., skontaktował się z B. G. (1) prosząc go o poradę.

Wobec powyższego Sąd odmówił wiary zeznaniom powoda. W/w okoliczności spowodowały to, iż Sąd zobligowany był również nie dać wiary zeznaniom żony powoda – A. F. (2), która prezentowała wersję zgodną z twierdzeniami powodowa. W tym miejscu Sąd pragnie zaznaczyć, iż żona powoda nie była obecna w trakcie spotkania, co oznacza, że przedstawiała stan faktyczny przedstawiony jej przez powoda. Dodatkowo Sąd zauważył, iż w trakcie przesłuchania powód ani jego żona nie potrafili wskazać ulicy na jakiej znajduje się gabinet lekarza, który wystawiał powodowi zwolnienie lekarskie. Ta okoliczność również miała wpływ na ocenę ich zeznań.

W związku z tym Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: B. B., D. Z., P. S. (1), K. P. oraz B. G. (1), albowiem zeznania w/w świadków były spójne, logiczne, jasne, rzeczowe i co do zasady korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i zasadami logiki.

Konkludując, w ocenie Sądu należało uznać, iż sekwencja zdarzeń prezentowana przez powoda jest mało wiarygodna, nielogiczna i sprzeczna z zasadami logicznego myślenia. W tym miejscu Sąd pragnie ponownie zaakcentować okoliczność, iż powód w żaden sposób nie udowodnił, że przed rozpoczęciem spotkania w dniu 21 grudnia 2015 r. poinformował pracodawcę o niezdolności do pracy.

Wobec powyższego szczególnego podkreślenia wymaga okoliczność, iż w obecnym kształcie procesu cywilnego ustawowo podkreślono jego kontradiktoryjny charakter, czego potwierdzeniem są regulacje zawarte w art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. Kontradiktoryjność oznacza, że ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania, albowiem to one są dysponentem toczącego się procesu i od nich zależy jego wynik. Mają bowiem obowiązek przejawiać aktywność w celu wykazania wszystkich istotnych okoliczności i faktów, z których wywodzą skutki prawne. W niniejszej sprawie to po stronie powoda spoczywał ciężar wykazania zasadności powództwa, którego to ciężaru dowodu powód nie zdołał jednak unieść. Powód - zgodnie z art. 6 k.c. zobowiązany był do przeprowadzenia dowodu prawdziwości swych twierdzeń. W tym przedmiocie wykładnia art. 6 k.c., na co wskazuje bogate orzecznictwo sądowe, nie pozostawia żadnych wątpliwości. Jako zadane jawi się przytoczenie treści wyroków Sądu Najwyższego, zgodnie z którymi: „Uwzględniając treść art. 6 k.c. trzeba stwierdzić, że do osoby występującej z pozwem należy udowodnienie faktów pozytywnych, które stanowią podstawę powództwa, gdyż z faktów tych wywodzi ona swoje prawo. Do przeciwnika zaś należy wykazanie okoliczności niweczących to prawo lub uniemożliwiających jego powstanie.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.11.1997 r. I PKN 375/97 OSNP 1998/18/537); „Zgodnie z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. inicjatywa dowodowa spoczywa w rękach strony, a nie zaś Sądu i pouczenie w zakresie konkretnych dowodów nie są obowiązkiem Sądu.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.10.2000 r. II UKN 33/00 OSNP 2002/10/251); „Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 2 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c).” (wyrok SN z dnia 17.12.1996 r. I CKU 45/96 OSNC 1997/6-7/76).

Powyższe prowadzi do jednoznacznego wniosku, iż powód przychodząc na umówione spotkanie, na którym miały mu zostać przekazane materiały do pracy, przystąpił do wykonywania tej pracy. Okolicznością bezsporną było to, że spotkania z bezpośrednim przełożonym należały do obowiązków powoda i, że spotkania takie miały miejsce już we wcześniejszym okresie współpracy. Zauważyć należy, iż cel spotkania miał z góry określony charakter - dostarczenie materiałów niezbędnych do pracy, oraz, że strony nie łączyły relacje towarzyskie.

Mając na względzie powyższe okoliczności, Sąd uznał, że powód w dniu 21 grudnia 2015 r. był zdolny do pracy i przystąpił do jej wykonywania. Był zatem obecny w pracy i nie zachodziły żadne przeszkody do wypowiedzenia mu stosunku pracy. Dla tych powodów orzeczono jak w pkt I sentencji wyroku.

Na marginesie należy zauważyć, iż umowa o pracę została wypowiedziana powodowi z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który, jak wskazał pracodawca, upływał w dniu 8 stycznia 2016 r. Natomiast zgodnie z art. 30 § 2¹ k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Zatem umowa powinna rozwiązać się z dniem 10 stycznia 2016 r. tj. w sobotę.

Zastosowanie okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany następuje nie tylko w przypadku zastosowania okresu krótszego niż to uzasadnia staż pracy pracownika (np. 1-miesięcznego zamiast 3-miesięcznego), ale także niewłaściwe określenie terminu ustania stosunku pracy. 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 (art. 49 k.p.) Uprawnienie pracownika z art. 49 jest niezależne od roszczeń odszkodowawczych przysługujących pracownikowi. Inne są bowiem podstawy żądań pracownika w razie ich uwzględnienia. Ponieważ powód domagał się w przedmiotowej sprawie odszkodowania, zaś sąd nie może zasądzić ponad żądanie (art. 321 k.p.c), roszczenie wynikające z zastosowania okresu krótszego niż wymagany nie było przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie.

Orzeczenie o kosztach postępowania znajduje uzasadnienie w treści art. 98 k.p.c. w związku z § 9 pkt 2 i § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu. (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.)