

**Sygn. akt X P 852/15**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała – Koziół

Ławnicy: G. K., C. S.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **A. S.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 6.575,83 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej;**

**III. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem z dnia 28.09.2015 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. w W. powód A. S. wniósł o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 1.06.1996 r., dokonanego w dniu 18.03.2015 r. przez pozwaną oraz zasądzenia odszkodowania w kwocie 38.124,00 zł (3-miesięczne wynagrodzenie brutto).**

W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 18.03.2015 r. osoby reprezentujące pracodawcę rzekomo chciały wręczyć mu wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenia nigdy nie doręczono powodowi w żadnej formie. Aby ustalić swój status prawny, powód zmuszony był wystąpić ze skargą do Państwowej Inspekcji Pracy. Decyzję PIP powód otrzymał w dniu 21.09.2015 r. i wtedy podjął informacje o konieczności dochodzenia jego praw przed sądem. Powód wskazał, że jego przełożona od grudnia 2012 r. - A. K. - podważała jego wyniki pracy, wdrożono mu nawet program naprawczy. W dniu 17.03.2015 r. powód poinformował przełożoną, że będzie na zwolnieniu lekarskim. Przełożona poinformowała go o zaplanowanym na 18.03.2015 r. spotkaniu w celu omówienia rezultatów programu naprawczego. Powód stawiał się na spotkaniu, przy czym nie świadczył tego dnia pracy. Powód wskazał, że organizując „wymuszone” spotkanie, pracodawca próbował zalegalizować skutek doręczenia wypowiedzenia za pomocą osób mu towarzyszących, które nigdy wcześniej na takich spotkaniach nie były. Nadto pracodawca naruszył art. 30 par. 4 k.p.c, ponieważ wypowiedzenie nie ma formy pisemnej.

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana (...) sp. z o.o. w W.** domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę doszło w dniu 18.03.2015 r. Powód został poinformowany wówczas o wypowiedzeniu umowy. Wcześniej nie informował przełożonej o zwolnieniu lekarskim. Co więcej – w dniu 18.03.2015 r. przed spotkaniem powód świadczył pracę. Nie ma zatem podstaw do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania.

Ponadto, z ostrożności procesowej, strona pozwana podniosła, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy są rzeczywiste i uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyną rozwiązania umowy było umyślne wprowadzenie pracodawcy przez powoda w błąd przez przekazywanie pracodawcy nieprawdziwych informacji o odbytych spotkaniach w okresie od grudnia 2014 do lutego 2015 r. poprzez raportowanie spotkań, które w rzeczywistości nie miały miejsca. W dniu 6.02.2015 r. powód zaraportował wizytę u doktora W. B. na oddziale ginekologiczno – położniczym szpitala w B., przy czym wizyta nie mogła się odbyć z uwagi na fakt, że W. B. zginął w wypadku samochodowym na początku grudnia 2014 r. Ponadto w dniach 5.12.2014, 12.12.2014, 19.12.2014, 6.02.2015 i 16.02.2015 r. powód zaraportował wizyty u doktora A. T.. Wykazane w raportach wizyty nie mogły się odbyć, ponieważ A. T. od kilku miesięcy przebywa nieprzerwanie za granicą.

Pismem z 23.11.2016 r. powód rozszerzył powództwo o odszkodowanie do łącznej kwoty 50.000 zł.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód A. S. z wykształcenia jest lekarzem. Od 1 czerwca 1996 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako przedstawiciel medyczny w (...) sp. z o.o. w W. i jego poprzedników prawnych, w ostatnim okresie jako starszy przedstawiciel medyczny.

Do obowiązków powoda należało m.in. promowanie preparatów firmy, w tym celu winien był planować i organizować wizyty w grupach docelowych (lekarze, aptekarze, hurtownicy), a także składanie raportów bezpośrednio przełożonemu odnośnie codziennych aktywności promocyjnych, zgodnie z obowiązującym systemem raportowania.

Przełożoną powoda była od grudnia 2012 r. A. K..

Powód we wcześniejszym okresie pracy osiągał bardzo dobre wyniki. W ostatnim okresie wyniki pracy powoda pogorszyły się. Od 1.07.2014 r. powodowi wdrożono 6-miesięczny program naprawczy.

**Dowód:** dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, w szczególności:

umowy o pracę z aneksami

opis stanowiska

świadczenie pracy z 30.06.2015 r. (akta osobowe – załącznik oraz k. 9-31)

zeznania świadek A. K. k. 132 v i nast.

zeznania świadek M. M. k. 213 i nast.

wyjaśnienia powoda k. 327 i nast.

A. K. jest bardzo dobrze oceniana przez swoją przełożoną M. M..

**Dowód:** zeznania świadek M. M. k. 213 i nast.

Część podwładnych dobrze oceniała współpracę z A. K., część, w tym powód, oceniała tę współpracę źle.

**Dowód:** zeznania świadka P. D. k. 226 i nast.

zeznania świadek K. W. k. 279 i nast.

wyjaśnienia powoda k. 327 i nast.

Powód zaraportował w obowiązującym u pozwanej systemie, że w dniu 6.02.2015 r. odbył wizytę u doktora W. B., który na kilka tygodni przed wskazanym w raporcie dniem wizyty zginął w wypadku samochodowym, jego pogrzeb odbył się na początku grudnia 2014 r.

Powód zaraportował również, że w dniach 5.12.2014, 12.12.2014, 19.12.2014, 6.02.2015 i 16.02.2015 r. odbył wizyty u doktora A. T.. A. T. nie przyjmował w tym okresie wizyt pacjentów w żadnym z miejsc, w których wcześniej pracował, ponieważ od kilku miesięcy przebywał nieprzerwanie za granicą.

A. K. ustaliła, że powód zaraportował wizyty, których nie odbył i zapytała o nie powoda. Powód dni umiał wyjaśnić przyczyn swojego postępowania. W lutym pracownicy strony pozwanej ustalili, że A. T. przebywa za granicą od kilku miesięcy, w grudniu już nie przyjmował wizyt w Polsce.

**Dowód:** korespondencja mailowa, wydruk z systemu raportowania k. 90-97

zeznania świadek A. K. k. 132 v i nast.

zeznania świadek M. M. k. 213 i nast.

W lutym 2015 r. powód otrzymał od M. M. wiadomość mailową z załączoną wiadomością A. K. do M. M. i A. Z.. Z wiadomości A. K. wynikało, że w dniu 17.02.2015 r. ustaliła, że powód raportuje wizyty u nieżyjącego W. B.. Powód nie umiał wyjaśnić przyczyn zaraportowania wizyty u tego lekarza. Ponadto ustaliła ona, że powód raportuje wizyty u doktora T., chociaż nie wie, gdzie on obecnie pracuje i nie może się umówić. Z maila M. M. do powoda wynikało, że takie zachowania są bardzo poważnym naruszeniem zasad pracy przedstawiciela i odbierane są jako próba oszustwa i złamanie obowiązujących procedur. M. M. poinformowała powoda, że raportowanie nieodbytych wizyt w połączeniu z faktem, że powód przez ostatnie 6 miesięcy miał plan poprawy wyników sprzedaży, skłoniło pracodawcę do podjęcia decyzji o ukaraniu powoda naganą z wpisaniem do akt personalnych.

Powód nie podjął próby wyjaśnienia pracodawcy swojego stanowiska.

Powód nie wniósł formalnie o odblokowanie wizyty, tj. nie dokonał formalnego zgłoszenia, że nieprawidłowo zaraportował wizytę, która się nie odbyła.

**Dowód:** korespondencja mailowa, wydruk z systemu raportowania k. 90-97

zeznania świadek A. K. k. 132 v i nast.

zeznania świadek M. M. k. 213 i nast.

częściowo wyjaśnienia powoda k. 327 i nast.

Obowiązkiem przedstawiciela jest składanie raportów bezpośrednio przełożonemu odnośnie codziennych aktywności promocyjnych, zgodnie z obowiązującym systemem raportowania, do godz. 22.00.

Samodzielna zmiana raportu przez przedstawiciela nie jest w systemie stosowanym przez stronę pozwaną możliwa. Celem dokonania korekty, przedstawiciel musiał zgłosić formalny wniosek o odblokowanie wizyty.

**Dowód:** zeznania świadek M. M. k. 213 i nast.

zeznania świadka P. D. k. 226 i nast.

zeznania świadek K. W. k. 279 i nast.

częściowo wyjaśnienia powoda k. 324 i nast.

Powód był na zwolnieniu lekarskim w okresie 10.03.2015-13.03.2015 r., w związku z czym zaplanowane spotkanie powoda z przełożoną zostało przesunięte na 18.03.2015 r.

**Dowód:** zwolnienie lekarskie k. 45

zeznania świadek A. K. k. 132 v i nast.

W dniu 17.03.2015 r. powód rozmawiał telefonicznie z A. K., którą poinformował o zmianie swoich planów sprzedażowych wpisanych do systemu V. na dzień 18.03.2015 r. – zamiast zaplanowanych wizyt w O. powód miał odbyć wizyty w Oddziale Urologicznym szpitala w N..

Dowód: zeznania świadek A. K. k. 132 v i nast.

Notatka k. 89

zeznania świadek M. M. k. 213 i nast.

częściowo wyjaśnienia powoda k. 327 i nast.

W dniu 17.03.2015 r. po południu powód uzyskał zwolnienie lekarskie na okres od 18.03.2015 r. – 27.03.2015 r.

**Dowód:** zaświadczenia lekarskie k. 32-40

wyjaśnienia powoda k. 327 i nast.

W dniu 18.03.2015 r. powód świadczył pracę – odbył wizyty u lekarzy w szpitalu w N. w Oddziale Urologicznym, gdzie odebrał od lekarzy rachunki za przeprowadzone dyżury urologiczne. Następnie o godz. 13.30 stanął się na umówionym spotkaniu w Hotelu (...) we W.. Na spotkaniu obecne były A. K., M. M. – przełożona A. K. i A. L. – pracownik działu kadr.

M. M. poinformowała powoda, że pozwana pragnie rozwiązać z nim umowę o pracę. Pismo zawierające wypowiedzenie zostało okazane powodowi. Po usłyszeniu informacji o wypowiedzeniu umowy, powód opuścił spotkanie, nie zabierając ze sobą pisma o wypowiedzeniu umowy.

M. M., A. K. i A. L. sporządziły notatkę służbową, w której wskazały, że powód stanął się na spotkaniu w dniu 18.03.2015 r., a po powitaniu usiadł i został poinformowany przez M. M., że pracodawca wypowiada z nim umowę o pracę. Pismo wypowiadające leżało przed powodem i miał on możliwość zapoznania się z pismem. Po tej informacji powód opuścił salę.

W piśmie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem strona pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy było przekazywanie pracodawcy nieprawdziwych informacji o odbytych spotkaniach w okresie od grudnia 2014 do lutego 2015 r. poprzez raportowanie spotkań, które w rzeczywistości nie miały miejsca. W dniu 6.02.2015 r. powód zaraportował wizytę u doktora W. B. na oddziale ginekologiczno – położniczym szpitala w B., przy czym wizyta nie mogła się odbyć z uwagi na fakt, że W. B. zginął w wypadku samochodowym na początku grudnia 2014 r. Ponadto w dniach 5.12.2014, 12.12.2014, 19.12.2014, 6.02.2015 i 16.02.2015 r. powód zaraportował wizyty u doktora A. T.. Wykazane w raportach wizyty nie mogły się odbyć, ponieważ A. T. od kilku miesięcy przebywa nieprzerwanie za granicą. W piśmie wskazano również, że przekazywanie pracodawcy nieprawdziwych informacji o odbytych spotkaniach zostało potraktowane jako rażące naruszenie obowiązujących zasad pracy, złamanie procedur,

zaś zachowanie powoda należy ocenić jako celowe wprowadzanie pracodawcy w błąd i świadczy o braku uczciwości wobec pracodawcy, który utracił zaufanie do powoda.

Wieczorem 18.03.2015 r. powód wysłał do A. K. wiadomość sms, z której wynikało, że w czasie spotkania był na zwolnieniu lekarskim.

Po spotkaniu powód został odcięty od poczty służbowej.

**Dowód:** zeznania świadek M. M. k. 213 i nast.

zeznania świadek A. K. k. 132 v i nast.

zeznania świadek A. L. k. 165 i nast.

notatka k. 86

wypowiedzenie umowy o pracę k. 87-88

częściowo wyjaśnienia powoda k. 327 i nast.

Powód wyszedł ze spotkania bardzo zdenerwowany.

**Dowód:** zeznania świadka P. D. k. 226 i nast.

wyjaśnienia powoda k. 327 i nast.

Powód nieprzerwanie kontynuował zwolnienie w okresie do 8.09.2015 r.

**Dowód:** zaświadczenia lekarskie k. 32-40

wyjaśnienia powoda k. 327 i nast.

W dniu 19 marca 2015 r. powód wysłał wiadomość mailową do przełożonej A. K., w której poinformował, że chciał wysłać raport za wczorajszy dzień, ale nie działa jego poczta firmowa i wskazał, że nadal przebywa na zwolnieniu lekarskim, o czym informował przełożoną telefonicznie 17.03.2015 r.

W odpowiedzi powód został poinformowany w mailu z 23.03.2015 r. przez A. L., że na spotkaniu w dniu 18.03.2015 r. jego umowa o pracę została wypowiedziana. W mailu wskazano, że nie jest prawdą, jakoby powód informował A. K. o przebywaniu na zwolnieniu lekarskim. Poinformowano powoda, że znajduje się w okresie wypowiedzenia do 30.06.2015 r., do 30.03.2015 r. jest zobowiązany zwrócić narzędzia, wskazano okres, w którym powód jest zobowiązany wykorzystać urlop wypoczynkowy i zwolniono powoda w pozostałym zakresie z obowiązku świadczenia pracy.

W dniu 26.03.2015 r. powód otrzymał od pracownika strony pozwanej B. K. maila z prośbą o ustalenie terminu zwrotu sprzętu firmowego.

Powód niezwłocznie rozliczył się z pracodawcą

W dniu 19.03.2015 r. powód otrzymał scan zaświadczenia o zarobkach, z którego wynikało, że znajduje się w okresie wypowiedzenia, który upływa z dniem 30.06.2015 r.

W dniu 25.05.2015 r. powód otrzymał wiadomość mailową od I. G. z działu kadr, że w dniu 18.03.2015 r. wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę.

**Dowód:** korespondencja mailowa k. 53-63

zeznania świadek A. L. k. 165 i nast.

wyjaśnienia powoda k. 327 i nast.

Po otrzymaniu informacji od pracodawcy powód złożył skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Odpowiedź uzyskał w dniu 21.09.2015 r.

**Dowód:** skarga k. 43-44, korespondencja k. 46-52

wyjaśnienia powoda k. 327 i nast.

Po otrzymaniu świadectwa pracy w dniu 7.07.2015 r. powód zwrócił się o jego anulowanie wskazując, że jego umowa ze stroną pozwaną nie została rozwiązana.

**Dowód:** pismo powoda k. 41-42

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło brutto 16.794,83 zł.

**Dowód:** zaświadczenie k. 85

***W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:***

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód w przedmiotowej sprawie poszukiwał ochrony w art. 45 § 1 i 47<sup>1</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którymi w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód domagał się w niniejszej sprawie zasądzenia odszkodowania.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy rozważał kwestię przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w czasie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Zgodnie z treścią art. 265 Art. 265.

§ 1.

§ 1 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy w terminie czynności, o których mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. (art. 265 § 2 k.p.). Jednakże zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające wniosek o przywrócenie tego terminu. Ponadto nie jest konieczne wydanie odrębne orzeczenie Sądu w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Sąd rozpoznaje więc sprawę merytorycznie, po rozważeniu czy termin do wniesienia pozwu został zachowany, a w razie jego uchybienia czy spełnione zostały warunki do jego przywrócenia (uchwała SN z 14.03.86 III PZP 8/86 OSNC 1986/12/194 teza 2).

Strona pozwana wskazywała, że do wypowiedzenia powodowi umowy doszło w dniu 18.03.2015 r., powód podnosił zaś, że tego dnia pracodawca nie wypowiedział mu umowy. Powód wskazał, że do chwili wniesienia pozwu pracodawca nie doręczył mu wypowiedzenia w formie pisemnej, przez co powód nie traktował umowy jako rozwiązanej. O konieczności dochodzenia swoich praw przed sądem powód – jak wskazywał – dowiedział się dopiero z pisma Państwowej Inspekcji Pracy otrzymanego w dniu 21.09.2015 r., złożył zatem powództwo i wniosek o przywrócenie terminu w terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminowi.

Zgodnie z przyjętym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem, brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należyście o swoje interesy. Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zawierającego prawidłowe pouczenie o prawie odwołania do sądu, nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybianego terminu (por. wyrok SN z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNP 1997/15/268). Zgodnie z treścią art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p., oświadczenie woli skierowane do drugiej osoby uważa się za złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dla skutecznego złożenia oświadczenia woli nie jest zatem wymagane rzeczywiste zapoznanie się adresata ze skierowanym do niego oświadczeniem, a jedynie umożliwienie adresatowi oświadczenia zapoznanie się z jego treścią.

W ocenie Sądu Rejonowego z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że strona pozwana, wbrew twierdzeniom powoda, złożyła powodowi w dniu 18.03.2015 r. oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. Jak wynika ze spójnych, uzupełniających się, spontanicznych, a przez to wiarygodnych zeznań M. M., A. L. i A. K., powód został zaproszony na spotkanie w dniu 18.03.2015 r., przy czym w obawie przed próbą uniemożliwienia doręczenia mu wypowiedzenia, nie został poinformowany o celu spotkania. Na spotkaniu powód stawiał się ok. 13.30. Po powitaniu został poinformowany przez M. M. (przełożoną jego bezpośredniej przełożonej A. K.) o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Po uzyskaniu tej informacji powód wstał i opuścił spotkanie przed jego zakończeniem, nie zabierając ze sobą pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy.

Sąd nie dał wiary powodowi, że w czasie spotkania nie został poinformowany o wypowiedzeniu umowy, i że opuścił spotkanie jedynie z powodu zdenerwowania słowami M. M., w których podważała ona jego wyniki pracy, podczas gdy jadąc na spotkanie oczekiwał pochwał. Stanowiska powoda nie potwierdził żaden z naocznych świadków spotkania. Co więcej - wyjaśnienia powoda w tym zakresie są sprzeczne nie tylko z zeznaniami pozostałych świadków, ale również z zasadami doświadczenia życiowego oraz logiki. Powód nie był w stanie przytoczyć, choćby w przybliżeniu, słów M. M., które rzekomo tak bardzo go zdenerwowały. Nielogicznym jest, by pracownik, który na specjalnie zaplanowanym spotkaniu z przełożonymi słyszy negatywną ocenę pracy, nie podjął dyskusji i nie próbował bronić swojego stanowiska, tylko wyszedł ze spotkania – jak powód sam przyznał – w sposób niekulturalny, przed jego zakończeniem. Co więcej – powołany przez powoda świadek P. D., z którym powód rozmawiał telefonicznie po spotkaniu, przyznał, że powód był po spotkaniu bardzo zdenerwowany, on również nie potrafił jednak uzasadnić, jakie słowa M. M., rzekomo dotyczące wyników pracy powoda, tak bardzo zdenerwowały powoda, że opuścił spotkanie nie dając przełożonej możliwości zakończenia wypowiedzi i nie podejmując próby obrony swojego stanowiska. Zdaniem Sądu w rzeczywistości powód wyszedł ze spotkania po uzyskaniu informacji o wypowiedzeniu umowy, celowo uniemożliwiając zarówno dokończenie wypowiedzi M. M., jak i doręczenie mu pisma o wypowiedzeniu umowy. Przyczyną zdenerwowania powoda i jego telefonu do P. D. był fakt wypowiedzenia mu umowy, nie zaś bliżej niesprecyzowane wypowiedzi M. M., rzekomo podważające kompetencje powoda.

Za niewiarygodne Sąd uznał również twierdzenia powoda, jakoby dopiero we wrześniu 2015 r. uzyskał informację o konieczności dochodzenia swoich spraw przed sądem w związku z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę. Jak wynika z korespondencji mailowej między stronami, powód w odpowiedzi na swoją wiadomość niezwłocznie uzyskał odpowiedź potwierdzającą okoliczność, że na spotkaniu doszło do wypowiedzenia umowy o pracę, informację o okresie wypowiedzenia umowy oraz konieczności rozliczenia się z pracodawcą i zwrotu sprzętu. W lipcu powód otrzymał

świadczenie pracy. Mając na uwadze, że powód jest osobą wykształconą, nie sposób uznać, by w świetle przebiegu spotkania z 18.03.2015 r. oraz otrzymanych po spotkaniu maili nie wiedział, że doszło do zwolnienia go z pracy, i że w celu zakwestionowania wypowiedzenia musi odwołać się do sądu. W razie wątpliwości powód mógł również skorzystać z pomocy prawnej.

Sąd nie uwzględnił również argumentu powoda, że do wypowiedzenia mu umowy w dniu 18.03.2015 r. nie mogło dojść zgodnie z prawem z powodu przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim. Za niewiarygodne Sąd uznał twierdzenia powoda, że już poprzedniego dnia informował przełożoną A. K., że od 18.03.2015 r. będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Okoliczności tej przełożona nie przyznała, a brak wiedzy przełożonej o posiadaniu przez powoda zwolnienia lekarskiego potwierdzili również inni świadkowie. Ponadto podkreślenia wymaga, że powód nie domagał się przełożenia spotkania z powodu choroby lub złego samopoczucia, a w dniu 17.03.2015 r. – co przyznał – zmienił wcześniejsze plany wizyt i okoliczność tę zgłosił przełożonej. Powód rozmawiał więc z przełożoną o zmianie planów zawodowych na dzień 18.03.2015 r., nie zaś o tym, by miał tego dnia przebywać na zwolnieniu lekarskim. Co więcej – przed spotkaniem w dniu 18.03.2015 r. powód faktycznie świadczył pracę; odbył wizytę w szpitalu w N. w Oddziale Urologicznym. Okoliczność tę – jak wynika z maila powoda do pracodawcy – chciał zaraportować w dniu 18.03.2015 r., przy czym nie mógł tego uczynić z powodu odebrania mu dostępu do poczty służbowej. Oznacza to, że powód, wbrew swoim twierdzeniom, nie był na Oddziale Urologicznym w szpitalu w N. jedynie na prośbę przełożonej, celem odebrania rachunków dla pracodawcy przez zakończeniem roku budżetowego, ale wykonał pracę, którą miał zamiar formalnie zaraportować. Nie sposób zatem przyjąć, by czynności wykonane przez powoda w dniu 18.03.2015 r., przed spotkaniem z przedstawicielami pozwanej w Hotelu (...), zostały wykonane jedynie przy okazji, na prośbę przełożonej, ponieważ chciał pomóc pracodawcy i przełożonej przed końcem roku budżetowego, pomimo formalnego zgłoszenia niezdolności do pracy i posiadania zwolnienia lekarskiego. Powód ustalił bowiem z przełożoną zmianę planów na dzień 18.03.2015 r., wykonał zaplanowane wcześniej czynności i zamierzał je zaraportować. Nawet jeśli powód dysponował zatem od 17.03.2015 r. zwolnieniem lekarskim na okres od 18.03.2015 r., to nie ma to znaczenia dla zgodności z prawem wypowiedzenia mu umowy o pracę w sytuacji, gdy zwolnienia tego nie zgłosił i wykonywał zaplanowaną wcześniej pracę.

Z uwagi na powyższe brak było podstaw do przywrócenia powodowi terminu do odwołania się od rozwiązania umowy o pracę.

Nawet jednak gdyby przyjąć, że powód bez swojej winy uchybił terminowi, ponieważ nie wiedział, że uniemożliwienie przez niego doręczenia mu wypowiedzenia na spotkaniu i dalsze wielomiesięczne przebywanie na zwolnieniu lekarskim nie miało wpływu na skuteczność wypowiedzenia umowy w dniu 18.03.2015 r., powództwo nadal podlegałoby oddaleniu, ponieważ pracodawca spełnił wszystkie wymogi formalne dotyczące wypowiedzenia i wskazał w jego treści rzeczywistą, konkretną przyczynę, która niewątpliwie uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nastąpiło w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. Odnosząc się do aspektów formalnych należy wskazać, iż wypowiedzenie zostało złożone powodowi na piśmie (celowe uniemożliwienie przez powoda doręczenia mu pisemnego wypowiedzenia na spotkaniu nie wpływa na skuteczność złożenia wypowiedzenia w tej właśnie formie), zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia i pouczenie o środku odwołania (art. 30 § 3, 4 i 5 k.p.). Formalne

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy również podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.



Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i niezasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, określają granice jego sądowej kontroli.

W niniejszej sprawie jako przyczyna rozwiązania umowy za wypowiedzeniem wskazane zostało przekazywanie pracodawcy przez powoda nieprawdziwych informacji o odbytych spotkaniach w okresie od grudnia 2014 do lutego 2015 r. poprzez raportowanie spotkań, które w rzeczywistości nie miały miejsca. W dniu 6.02.2015 r. powód zaraportował wizytę u doktora W. B. na oddziale ginekologiczno – położniczym szpitala w B., przy czym wizyta nie mogła się odbyć z uwagi na fakt, że W. B. zginął w wypadku samochodowym na początku grudnia 2014 r. Ponadto w dniach 5.12.2014, 12.12.2014, 19.12.2014, 6.02.2015 i 16.02.2015 r. powód zaraportował wizyty u doktora A. T.. Wykazane w raportach wizyty nie mogły się odbyć, ponieważ A. T. od kilku miesięcy przebywa nieprzerwanie za granicą. W piśmie wskazano również, że przekazywanie pracodawcy nieprawdziwych informacji o odbytych spotkaniach zostało potraktowane jako rażące naruszenie obowiązujących zasad pracy, złamanie procedur, zaś zachowanie powoda należy ocenić jako celowe wprowadzanie pracodawcy w błąd i świadczy o braku uczciwości wobec pracodawcy, który utracił zaufanie do powoda.

Powód podnosił w toku postępowania, że zaraportowanie wizyty u doktora B. nastąpiło przez pomyłkę, którą zgłosił A. K., przy czym przełożona wykorzystała tę pomyłkę do rozwiązania umowy o pracę z powodem. Odnosząc się zaś do raportowania wizyt u doktora T., powód wskazał, że wizyty te faktycznie się odbyły, ponieważ doktor T. przyjeżdżał do Polski i spotykał się z powodem poza miejscami pracy, np. w kawiarniach. Sąd wyjaśnieniom powoda w tym zakresie nie dał wiary. Sad miał na uwadze, że o obu zarzutach powód wiedział już w lutym 2015 r., z wiadomości mailowej od M. M.. Jak sam wyjaśnił, wiadomość, w której zarzucono mu poważne naruszeniem zasad

pracy przedstawiciela, próbę oszustwa i złamanie obowiązujących procedur i poinformowano o podjęciu decyzji o udzieleniu nagany jedynie „przyjął do wiadomości”. Na pytanie Sądu, dlaczego nie próbował przedstawić swojego stanowiska, powód wskazał, że wyjaśnił je przez telefon i uznał sprawę za zakończoną. Zdaniem Sądu stanowisko powoda jest niewiarygodne. Zupełnie niezrozumiałe jest bowiem, by pracownik, który zgłosił przełożonej swoją omyłkę (zaraportowanie wizyty u nieżyjącego lekarza), a następnie dowiedział się, że przełożona wykorzystała ten błąd aby zgłosić, że pracownik dopuścił się próby oszustwa, nie zareagował w zdecydowany, formalny sposób i nie próbował wyjaśnić przełożonej wyżej w hierarchii, że do oszustwa doszło ze strony jego przełożonej. W świetle udowodnionych przez stronę pozwaną ustaleń jej pracowników, że doktor T. od kilku miesięcy przebywa nieprzerwanie za granicą, za niezrozumiałe uznać również należy stanowisko procesowe powoda, który jako jedyny dowód na odbycie wizyt u doktora T. przedstawił swoje własne wyjaśnienia. Sąd nie podzielił stanowiska powoda, że to pozwana winna była zawnioskować tego lekarza na świadka. Pozwana przedstawiła bowiem dowód w postaci maili swoich pracowników opartych na rozmowach telefonicznych z osobami pracującymi w miejscach, gdzie wizyty przyjmował doktor T., że od kilku miesięcy przebywał on za granicą nieprzerwanie i że nie przyjmował wizyt już w grudniu. Zgodnie z zasadą kontradiktoryjności, ciężar wykazania, że doktor T. jednak przebywał we wszystkich wskazanych przez powoda raporcie dniach w Polsce i spotkał się z powodem w innych miejscach niż miejsca jego pracy, został zdaniem Sądu przerzucony na powoda. Obowiązkom dowodowym w tym zakresie powód uchybił, co więcej – nie próbował również przekonać do swojej racji pracodawcy po uzyskaniu wiadomości o planowanej naganie, choćby przez poproszenie doktora T., aby wykonał telefon, napisał wiadomość mailową lub oświadczenie, że we wskazanych przez powoda dniach spotkał się on z powodem w celach służbowych. Z tych przyczyn stanowisko powoda w tym zakresie Sąd również uznał za niewiarygodne.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność, ani treść nie zostały skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania oraz na podstawie zeznań świadków i przesłuchania powoda.

Oceny zeznań świadków Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd przede wszystkim oparła się o zeznania M. M., A. K. i A. L.. Zeznania te były w ocenie Sądu logiczne, spójne i konsekwentne, a przez to w pełni wiarygodne. Zeznania świadka K. W. Sąd również uznał za wiarygodne, przy czym świadek nie miała wiedzy na temat spotkania z 18.03.2015 r. ani ustaleń co do prawdziwości zaraportowanych przez powoda wizyt. Z ostrożnością Sąd podszedł do zeznań P. D., w ocenie Sądu świadek niewiarygodnie przedstawił przebieg rozmowy z powodem po spotkaniu z 18.03.2015 r.

Wyjaśnienia powoda Sąd uznał za wiarygodne jedynie w części, w jakiej znajdowały one potwierdzenie w pozostałym, uznanym za wiarygodny, materiale dowodowym. W szczególności Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, jakoby w dniu 18.03.2015 r. opuścił spotkanie nie usłyszawszy, że umowa o pracę łącząca go z pozwaną zostaje wypowiedziana. Za niewiarygodne z powodu sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego Sąd uznał również wyjaśnienia powoda dotyczące okoliczności zaraportowania i odbycia wizyt, które zostały wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, a wcześniej w mailu pracodawcy z lutego 2015 r. Sąd uznał że wyjaśnienia powoda były niezgodne z prawdą i stanowiły jedynie linię obrony przyjętą na potrzeby postępowania.

Z uwagi na powyższe powództwo należało uznać za nieuzasadnione. Podlegało ono oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, obciążył powoda kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną w wysokości 6575,83 zł. Zgodnie z art. 98 par.3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na zasądzoną przez Sąd kwotę składają się udokumentowane przez pozwanego koszty noclegów pełnomocnika, koszty dojazdu pełnomocnika na rozprawy oraz poniesione oraz dwukrotna stawka minimalna (2x180 zł), uzasadniona nakładem pracy pełnomocnika, w szczególności ilością rozpraw

i przyczynieniem się przez pełnomocnika do rozstrzygnięcia sprawy przez przedstawienie argumentacji w pismach procesowych, wynikająca z par. 11 pkt 1.1 aktualnego na dzień wniesienia pozwu Rozporządzenia z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...). Wysokość kwot należnych z tytułu dojazdu strona pozwana prawidłowo wyliczyła według tzw. stawki kilometrowej 0,8358 zł za 1 km. W sytuacji uznania za uzasadniony wniosku o zwrot kosztów podróży samochodem, zgodnie z § 3 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. 2013.167), wydanego na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 k.p., pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości stanowiącej iloczyn przejechanych kilometrów przez stawkę za jeden kilometr przebiegu, ustaloną przez pracodawcę, która nie może być wyższa niż określona w przepisach wydanych na podstawie art. 34a ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2012 r., poz. 1265 oraz z 2013 r., poz. 21), tj. w przepisach Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów nie będących własnością pracodawcy (Dz. U. Nr 27, poz. 271 z późn. zm.). Zgodnie z § 2 pkt. 1b powołanego Rozporządzenia, maksymalna wysokość stawki za 1 km przebiegu pojazdu samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm<sup>3</sup> wynosi 0,8358 zł. Powołany przepis stanowi również podstawę ustalenia rzeczywistych kosztów związanych z dojazdem pełnomocnika na rozprawę.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Ponieważ powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, nie było podstaw do obciążenia jej kosztami sądowymi, natomiast powód z mocy prawa był zwolniony z obowiązku uiszczenia opłaty od pozwu, dlatego Sąd zaliczył koszty opłaty od pozwu na rachunek Skarbu Państwa, o czym orzeczono w punkcie III sentencji wyroku.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.

SSR Agnieszka Chlipała-Koziół