

Sygn. akt X P 575/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: G. K., M. Z.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 10 lipca 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: K. W.

przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w K.

o odszkodowanie

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda K. W. na rzecz strony pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w K. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 2 sierpnia 2016 r. (data stempla pocztowego) powód K. W. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o. o. w K. kwoty 21 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 3 – 7).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że u strony pozwanej został zatrudniony w dniu 2 listopada 2015 r. na stanowisku regionalnego dyrektora handlowego, na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 1 listopada 2017 r. Strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W dniu 27 czerwca 2016 r. powód stał się czasowo niezdolny do pracy, przy czym niezdolność ta trwała nadal w momencie wnoszenia odwołania. W dniu 1 lipca 2016 r. powód dostarczył pracodawcy, za pokwitowaniem, druk L4, co było zgodne z postanowieniami § 45 i 46 Regulaminu Pracy obowiązującego u pracodawcy. W tym samym dniu powód przekazał pracodawcy swoje bieżące sprawy, a także dokonał zdania sprzętu powierzonego podległemu powodowi pracownikowi. W dniu 26 lipca 2016 r. powód powziął informację na temat rozwiązania łączącego go z pracodawcą stosunku pracy poprzez odebrane w tym dniu świadectwo pracy. W treści świadectwa pracy wskazano, że okres wypowiedzenia rozpoczął bieg w dniu 2 lipca 2016 r.

Powód wskazał dalej, że biorąc pod uwagę powyższy stan faktyczny należy uznać, że pracodawca dopuścił się naruszenia przepisów prawa w zakresie dopuszczalności i sposobu rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, bowiem do wypowiedzenia umowy doszło w okresie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy.

Ponadto powód podniósł, że strona pozwana dopuściła się naruszenia przepisów prawa także w zakresie oznaczenia długości okresu wypowiedzenia umowy. Okres wypowiedzenia winien bowiem, jak wskazuje art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 1220), zostać ustalony zgodnie z art. 36 § 1 ustawy zmienianej, i tym samym powinien wynosić 1 miesiąc, a nie 2 tygodnie jak ustaliła strona pozwana.

Jednocześnie, wskazując iż informację o rozwiązaniu stosunku pracy powód powziął dopiero w dniu 26 lipca 2016 r., powód wniósł o przywrócenie terminu do złożenia odwołania, wobec braku winy powoda w uchybieniu terminowi, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 11 sierpnia 2016 r. (sygn. akt X Np 135/16) Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał pozwanemu (...) Sp. z o.o. w K., żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia tego nakazu zapłacił na rzecz powoda K. W. kwotę 21 000 zł oraz kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pozwanemu uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa kwoty 263 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód jest zwolniony z mocy ustawy, albo wnieść w tymże terminie sprzeciw (k. 56).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty strona pozwana (...) Sp. z o.o. w K. wniosła o uchylenie nakazu zapłaty w całości oraz oddalenie powództwa, a także o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm prawem przepisanych (k. 61 – 65).

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że nie zgadza się z zarzutem, jakoby naruszyła art. 41 k.p. Strona pozwana podkreśliła, że pismem z dnia 1 lipca 2016 r., doręczonym powodowi osobiście przez przełożoną J. K. (1) w tym samym dniu, strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Powód po zapoznaniu się z treścią oświadczenia pracodawcy odmówił jego przyjęcia i podpisania, a następnie wyciągnął zwolnienie lekarskie wystawione w dniu 27 czerwca 2016 r. i wręczył je J. K. (1). Strona pozwana wręczyła więc powodowi wypowiedzenie umowy o pracę w czasie jego obecności w pracy. W momencie wręczenia powodowi oświadczenia pracodawcy powód nie ujawnił pracodawcy faktu posiadania zwolnienia lekarskiego od kilku dni, a ponadto przez wcześniejsze dni powód z tego zwolnienia nie korzystał.

Odnosząc się do zarzutu niezgodnego z prawem ustalenia długości okresu wypowiedzenia strona pozwana podkreśliła, iż zgodnie z ustawą nowelizującą, staż zakładowy powoda do okresu wypowiedzenia należy liczyć dopiero od dnia 22 lutego 2016 r., a więc w lipcu 2016 r. staż pracy powoda wynosił tylko 5 miesięcy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. W. został zatrudniony przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. w K. na podstawie umowy o pracę z dnia 2 listopada 2015 r., zawartej na czas określony do dnia 1 listopada 2017 r.

Powód został zatrudniony na stanowisku regionalnego dyrektora handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce wykonywania obowiązków służbowych strony ustaliły cały teren Rzeczypospolitej Polskiej. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda strony ustaliły na kwotę 7 000 zł brutto oraz do 2 952 zł brutto premii uznaniowej.

Strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Zatrudnienie powoda na stanowisku regionalnego dyrektora handlowego rekomendowała zarządowi spółki J. K. (1), której znajomość z powodem wynikała z poprzedniego miejsca zatrudnienia.

Średnie miesięczne wynagrodzenia powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8 968 zł brutto (6 249,03 zł netto).

Bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor handlowy, J. K. (1), która na co dzień świadczyła pracę w siedzibie spółki w K.. Powód podlegał także bezpośrednio prezesowi zarządu pozwanej spółki.

Do zadań powoda na stanowisku regionalnego dyrektora handlowego należało w ogólności nadzorowanie wszystkich procesów handlowych, które zachodzą w oddziale. W szczególności do obowiązków powoda należało zbudowanie zespołu handlowego, a następnie prowadzenie tego zespołu. Powód obowiązany był również do prowadzenia samodzielnej sprzedaży usług ochrony. W tym zakresie powód zajmował się głównie kwestią zamówień publicznych, co wiązało się z uzyskiwaniem informacji o ogłoszonych przetargach, oceną gotowości spółki do przystąpienia do przetargu, szacowaniem wartości zamówienia, przygotowaniem oferty.

W pionie handlowym pozwanej spółki obowiązywała zasada, że praca świadczona jest w godzinach od 7:00 do 15:00 bądź od 8:00 do 16:00, jednakże zasada ta nie była ściśle egzekwowana przez pracodawcę.

Powód wykonywał pracę zarówno w biurze pozwanej we W., jak i w terenie (głównie na terenie województw (...) i (...)). Zdarzało się, że powód cały dzień przebywał poza biurem. Powód nie był obowiązany do rozpoczynania pracy w biurze, mógł od razu udać się do pracy w terenie.

W dniu 5 listopada 2015 r. pracodawca powierzył powodowi samochód służbowy. W treści umowy powierzenia samochodu służbowego przewidziano, że pozwana spółka może rozwiązać umowę w trybie natychmiastowym w każdym czasie, bez wskazywania przyczyn takiego postępowania i bez uzasadnienia, żądając przy tym natychmiastowego zwrotu pojazdu (§ 8 umowy).

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na czas określony z dn. 02.11.2015 r.
- zakres odpowiedzialności, uprawnień i obowiązków pracownika z dn. 02.11.2015 r.

Zeznania świadka J. K. (1) (k. 145, 206, 207; płyta CD)

Umowa powierzenia samochodu służbowego z dn. 05/11/2015 r. (k. 200 – 202)

Przesłuchanie powoda (k. 152, 153, 176, 187v; płyta CD)

Zgodnie z panującą w pozwanej spółce organizacją pracy powód obowiązany był do ścisłej współpracy z dyrektorem operacyjnym oddziału, w szczególności na etapie kalkulacji, pozyskiwania i wdrażania kontraktów.

Na początku roku 2016 powód popadł w konflikt z dyrektorem operacyjnym oddziału i odmówił współpracy z nim. Pod koniec maja 2016 r. powód na swój wniosek spotkał się z jednym ze współników pozwanej spółki, S. W.. W trakcie spotkania powód przedstawił swoją propozycję rozwiązania konfliktu, polegającą na przyznaniu powodowi pełnej samodzielności, co miało zostać uzyskane poprzez zmianę struktury organizacyjnej w spółce. Powód dążył do uzyskania zgody na samodzielne prowadzenie wszystkich procesów sprzedażowych, operacyjnych i wdrożeniowych. W trakcie spotkania powód nie uzyskał informacji zwrotnej, czy wyrażona zostanie zgoda na propozycję powoda.

Dowód : Zeznania świadka J. K. (1) (k. 145, 206, 207; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 152, 153, 176, 187v; płyta CD)

Powód poinformował krótko swoją przełożoną o odbytym spotkaniu. Szczegółowe informacje o przebiegu spotkania J. K. (1) uzyskała ok. tygodnia później, z rozmowy z S. W., w trakcie której została ona także poinformowana o braku zgody zarządu na propozycje powoda i poproszona o przekazanie powodowi tej wiadomości, a także wskazania, iż zarząd oczekuje na deklarację powoda co do dalszej współpracy. W okresie między spotkaniem z S. W. a otrzymaniem

przez J. K. (2) informacji o braku zgody zarządu na wnioski powoda powód utrzymywał, że w przypadku braku akceptacji ze strony zarządu złoży wypowiedzenie umowy o pracę.

Przekazując powodowi stanowisko zarządu J. K. (1) poprosiła powoda o podjęcie decyzji w przedmiocie ewentualnego złożenia przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę. Powód poprosił przełożoną, by ta przekazała zarządowi, że powód „zastanawia się”. J. K. (1) przekonała zarząd, by ten dał powodowi czas do namysłu.

Po około 3 tygodniach ze strony powoda dalej nie było deklaracji co do kontynuowania współpracy stron bądź jej zakończenia. W ostatnim tygodniu czerwca 2016 r., przed planowanym urlopem wypoczynkowym, J. K. (1) zadzwoniła do powoda i ustaliła z nim, że jak tylko wróci z urlopu, będzie wymagać od powoda deklaracji w powyższym zakresie, ponieważ zarząd wyraża zniecierpliwienie. Rozmówcy ustalili, że po powrocie J. K. (1) z urlopu spotkają się i omówią szczegółowo sprawę.

Dowód : Zeznania świadka J. K. (1) (k. 145, 206, 207; płyta CD)

W dniu 29 czerwca 2016 r. J. K. (1) wykonała telefon do powoda. W trakcie rozmowy przełożona ustaliła z powodem termin i miejsce spotkania na dzień 1 lipca 2016 r., w biurze pozwanej spółki we W.. Wcześniej J. K. (1) otrzymała od zarządu informację, że z uwagi na zwłokę powoda co do potwierdzenia chęci bądź odmowy dalszej współpracy zarząd wypowiada powodowi umowę o pracę. J. K. (1) została poproszona o wręczenie powodowi dokumentu wypowiedzenia.

W trakcie rozmowy telefonicznej z dnia 29 czerwca 2016 r. J. K. (1) nie informowała powoda o decyzji zarządu. Powód nie informował J. K. (1), że przebywa na zwolnieniu lekarskim, i że prawdopodobnie będzie ono długotrwałe.

Dowód : Zeznania świadka J. K. (1) (k. 145, 206, 207; płyta CD)

W dniu 1 lipca 2016 r. J. K. (1) stawiała się w biurze pozwanej spółki we W. ok. godziny 10:00. Biuro to wygląda w ten sposób, że jego centrum stanowi sekretariat, a po obu stronach sekretariatu znajdują się pokoje – z jednej strony pokój dyrektora operacyjnego oddziału, z drugiej strony pokój powoda. W dniu 1 lipca 2016 r., po dotarciu J. K. (1) do biura we W., drzwi do pokoju dyrektora operacyjnego oddziału były otwarte, zaś drzwi do gabinetu powoda zamknięte.

J. K. (1) udała się do pokoju dyrektora operacyjnego oddziału, w którym oprócz dyrektora (A. S.) znajdowała się również M. K. (dyrektor ds. usług ochrony mienia). J. K. (1) poinformowała obecne w pokoju panie o celu swojej wizyty, tj. zamiarze wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Następnie, po krótkiej rozmowie z paniami, J. K. (1) udała się do pokoju powoda.

Dowód : Zeznania świadka J. K. (1) (k. 145, 206, 207; płyta CD)

Zeznania świadka M. K. (k. 145v, 187; płyta CD)

Przełożona zastała powoda siedzącego przy uruchomionym komputerze.

J. K. (1) rozmawiała z powodem o całej sytuacji, w tym o zniecierpliwieniu zarządu i jego decyzji co do dalszej współpracy z powodem. J. K. (1) wręczyła powodowi dokument wypowiedzenia umowy o pracę. Powód wziął dokument do ręki, przeczytał go, zrobił zdjęcie telefonem komórkowym, a następnie odsunął od siebie dokument wypowiedzenia i powiedział przełożonej, że nie może przyjąć wypowiedzenia, bowiem ma dla przełożonej inny dokument. W tym momencie powód przedstawił J. K. (1) zwolnienie lekarskie wystawione w dniu 27 czerwca 2016 r. na okres od dnia 27 czerwca 2016 r. do dnia 3 lipca 2016 r. Powód przekazał przełożonej oryginał zwolnienia lekarskiego oraz jego kopię, prosząc przełożoną, by pokwitowała odbiór zwolnienia, co J. K. (1) pokwitowała.

J. K. (1) poprosiła następnie powoda, by ten zdał jej wszelkie mienie powierzone przez pracodawcę, w szczególności laptop służbowy, telefon komórkowy i samochód służbowy. Powód poprosił przełożoną o pozostawienie powierzonego przez pracodawcę mienia w posiadaniu powoda jeszcze przez jakiś czas, około tygodnia. J. K. (1) wyraziła zgodę, wzięła z powrotem dokument wypowiedzenia oraz zwolnienie lekarskie powoda i wyszła z jego gabinetu, skąd udała

się do gabinetu A. K., której opowiedziała o nieprzyjęciu przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie przekazaniu przez niego zwolnienia lekarskiego.

W trakcie spotkania powód przekazał J. K. (1) mienie pracodawcy, które w dniu 13 maja 2016 r. powód przejął od byłej pracownicy pozwanej spółki, B. M..

Dowód : Zeznania świadka J. K. (1) (k. 145, 206, 207; płyta CD)

J. K. (1) poprosiła A. K. o przyjęcie od powoda powierzonych mu przez pracodawcę narzędzi pracy w umówionym terminie.

Dowód : Zeznania świadka J. K. (1) (k. 145, 206, 207; płyta CD)

Nieprzyjęte przez powoda oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę J. K. (1) przekazała do działu personalnego spółki w L..

W dniu 4 lipca 2016 r. M. K., przebywając w oddziale w L., została poproszona przez kierownika działu kadr o złożenie podpisu na dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę, którego powód nie przyjął, pod adnotacją o okolicznościach próby wręczenia powodowi oświadczenia w dniu 1 lipca 2016 r. M. K. podpisała przedmiotową adnotację.

Dowód : Zeznania świadka J. K. (1) (k. 145, 206, 207; płyta CD)

Zeznania świadka M. K. (k. 145v, 187; płyta CD)

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 01.07.2016r. wraz z adnotacją (w aktach osobowych powoda – w załączeniu do akt sprawy)

W wiadomości e – mail z dnia 5 lipca 2016 r. wiceprezes zarządu pozwanej spółki, J. H., poprosiła J. K. (1) o przekazanie do działu kadr w L. protokołu przekazania agend służbowych od powoda. Jednocześnie J. H. wyznaczyła termin rozliczenia się przez powoda z powierzonego mienia na dzień 6 lipca 2016 r. W tym samym dniu w wiadomości e – mail J. K. (1) poinformowała powoda, że rozliczenie się z powierzonego mu mienia odbędzie się w dniu 6 lipca 2016 r. w oddziale W., a osobą przyjmującą majątek firmy będzie M. K..

Przekazanie mienia spółki przez powoda miało ostatecznie miejsce w dniu 8 lipca 2016 r.

Dowód : Zeznania świadka J. K. (1) (k. 145, 206, 207; płyta CD)

Korespondencja e – mail z dn. 05.07.2015 r. (k. 197 – 199)

Powód posiadał zwolnienie lekarskie na łączny okres od dnia 27 czerwca 2016 r. do dnia 11 grudnia 2016 r. Pierwsze ze zwolnień lekarskich powoda zostało wystawione w dniu 27 czerwca 2016 r. i obejmowało okres od dnia 27 czerwca 2016 r. (poniedziałek) do dnia 3 lipca 2016 r. (niedziela).

Przez cały czerwiec 2016 r., w tym w okresie 27 – 30 czerwca 2016 r., powód był obecny w zakładzie pracy i świadczył pracę. W tym okresie powód prowadził wymianę wiadomości e – mail ze służbowej skrzynki pocztowej.

W dniu 27 czerwca 2016 r. powód przesłał w wiadomości do J. K. (1) CV osoby poleconej przez Z. G., kierownika ds. bezpieczeństwa pozwanej spółki. W dniu 28 czerwca 2016 r. powód prowadził korespondencję z R. N., dyrektorem oddziału L. w pozwanej spółce. Także w dniu 29 czerwca 2016 r. powód prowadził korespondencję e – mail z R. N., a ponadto także z K. C.. W dniu 30 czerwca 2016 r. powód przesłał 7 wiadomości e – mail do J. K. (1).

W ostatnim tygodniu czerwca 2016 r. przebywając w biurze spółki we W. powód nie informował nikogo, że posiada zwolnienie lekarskie.

W dniu 1 lipca 2016 r. powód przyszedł rano do pracy i świadczył pracę w biurze, w tym m. in. o godzinie 9:13 powód w ramach wykonywanych czynności służbowych wysłał do J. K. (1) (i do wiadomości R. Ł.) wiadomość mail zawierającą CV „osoby z polecenia”. Był to mail w związku z tym, że powód w ramach wykonywanych obowiązków prowadził rekrutację na stanowiskach pracy podległych mu pracowników.

Dowód : Kserokopie zwolnień lekarskich (k. 50 – 53, 86 – 90)

Lista obecności miesiąc czerwiec 2016 r. (k. 67)

Korespondencja e – mail z dn. 27 – 30.06.2016 r. (k. 110 – 136)

M. z dnia 1 lipca 2016 r. (k. 110-113)

Zeznania świadka M. K. (k. 145v, 187; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (płyta CD k. 154 i płyta CD k. 177)

Pismem z dnia 19 lipca 2016 r. strona pozwana zwróciła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z prośbą o zajęcie stanowiska w sprawie wypłaty powodowi wynagrodzenia za czas choroby.

W odpowiedzi organ rentowy poinformował, że za okres niezdolności do pracy, w których ubezpieczony wykonuje pracę zarobkową, prawo do zasiłku chorobowego nie przysługuje. Odnośnie prawa do wynagrodzenia chorobowego za ten okres organ rentowy nie zajął stanowiska z powodu braku kompetencji, pozostawiając podjęcie stosownej decyzji zakładowi pracy.

Dowód: Pismo z dn. 19.07.2016 r. (k. 163)

Odpowiedź organu rentowego z dn. 04.08.2016 r. (k. 161, 162)

W dniu 26 lipca 2016 r. powód otrzymał od strony pozwanej listem poleconym świadectwo pracy z dnia 16 lipca 2016 r. oraz korektę świadectwa pracy, wystawioną w dniu 17 lipca 2016 r.

W treści świadectwa pracy wskazano, że powód zatrudniony był w pozwanej spółce w okresie od dnia 2 listopada 2015 r. do dnia 16 lipca 2016 r., oraz że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia ze strony pracodawcy.

Powód nie wnosił o sprostowanie świadectwa pracy.

Dowód : Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- świadectwo pracy z dn. 16.07.2016 r. wraz z potwierdzeniem odbioru;
- korekta świadectwa pracy z dn. 17.07.2016 r. wraz z potwierdzeniem odbioru.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę. Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa.

Powód poszukiwał ochrony prawnej na podstawie art. 50 § 3 k.p., zgodnie z którym jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 4 k.p.).

Powód wskazywał, że pracodawca dopuścił się naruszenia art. 41 k.p., wypowiadając powodowi umowę w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a także zastosował nieprawidłowo obliczony okres wypowiedzenia, który winien wynosić 1 miesiąc, nie zaś 2 tygodnie.

Przede wszystkim należy podkreślić, że powoda reprezentował w postępowaniu profesjonalny pełnomocnik, który wniósł jedynie o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, natomiast zarzut naruszenia przepisów dotyczących długości okresu wypowiedzenia rodzą po stronie pracownika innego rodzaju roszczenia, natomiast nie może ten zarzut stać się podstawą do uznania wypowiedzenia za niezgodne z prawem i podstawą do żądania z tego tytułu odszkodowania.

Niezależnie jednak od powyższego, Sąd wyjaśnia odnosząc się do zarzutu w przedmiocie ustalenia daty upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez stronę pozwaną, wskazać należy, że zgodnie z art. 33 k.p. w brzmieniu obowiązującym na dzień zawarcia przez strony umowy o pracę z dnia 2 listopada 2015 r., przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogły przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Umowa o pracę zawarta przez strony w dniu 2 listopada 2015 r. została zawarta na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, bowiem do dnia 1 listopada 2017 r., a strony ze sposobności przewidzianej cytowanym przepisem skorzystały, wprowadzając do postanowień umowy uzgodnienie o możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy.

Ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220) (dalej: ustawa nowelizująca) uchylono art. 33 k.p. (art. 1 pkt 5 ustawy nowelizującej), zaś art. 32 § 1 k.p. otrzymał brzmienie, zgodnie z którym każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem (art. 1 pkt 4 ustawy nowelizującej). Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony uzależniony został od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy (art. 1 pkt 6 ustawy nowelizującej), i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (art. 36 § 1 k.p.).

W art. 14 ust. 3 ustawy nowelizującej przewidziano, że przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. W art. 16 ustawy nowelizującej doprecyzowano natomiast, że przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Zgodnie z art. 18 ustawy nowelizującej ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 12, który wchodzi w życie z dniem 30 sierpnia 2015 r. Ustawa nowelizująca weszła w życie (poza art. 12) w dniu 22 lutego 2016 r., zaś wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z dniem 3 czerwca 2016 r. Umowa o pracę z dnia 2 listopada 2015 r. trwała więc w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej, a jej wypowiedzenie nastąpiło już po dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej. Tym samym, w myśl art. 16 ustawy nowelizującej, przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 2 listopada 2015 r. nie należało uwzględniać okresu zatrudnienia powoda u strony pozwanej, który przypadał przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej, a więc przed dniem 22 lutego 2016 r.

Ustalając okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej, od którego długości zależy także długość okresu wypowiedzenia, należało zatem uwzględnić jedynie okres od dnia 22 lutego 2016 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy, a więc do dnia 16 lipca 2016 r. Tak obliczony okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce był krótszy niż 6 miesięcy. Tym samym, zgodnie z art. 36 § 1 k.p. w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą, okres wypowiedzenia wynosił 2 tygodnie.

Biorąc powyższe pod uwagę należy stwierdzić, że strona pozwana prawidłowo zastosowała dwutygodniowy okres wypowiedzenia wypowiadając powodowi umowę o pracę w dniu 1 lipca 2016 r. Zarzut powoda dotyczący dopuszczenia się przez pracodawcę naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie oznaczenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę jest zatem bezzasadny.

Dalej podkreślić należy, że naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych, do którego odnosi się art. 50 § 3 k.p., w głównej mierze polegać będzie na niezachowaniu pisemnej formy wypowiedzenia (art. 30 § 3 k.p.) bądź też na naruszeniu przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Na pracodawcy spoczywa także obowiązek zawarcia w oświadczeniu o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Przy wypowiedzaniu umów terminowych nie istnieje natomiast wymóg konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia (art. 38 k.p.) ani też wymóg wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, który stanowi powinność pracodawcy jedynie przy wypowiedzaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.).

Zakres potencjalnych naruszeń przepisów o wypowiedzaniu terminowych umów o pracę jest więc węższy niż w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd zaś zważył, że strona pozwana dochowała wszelkich wymagań, o których mowa wyżej, związanych z wypowiedzaniem umów o pracę zawartych na czas określony.

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę datowane na dzień 1 lipca 2016 r. sporządzone zostało w formie pisemnej, a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Sąd zważył także, że pracodawca, wbrew twierdzeniom powoda, nie dopuścił się naruszenia przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, w tym w szczególności art. 41 k.p., zgodnie z którym 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.

Komentowany przepis stanowi przykład szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem. Zabrania bowiem pracodawcy dokonania wypowiedzenia umowy o pracę w dwóch przypadkach. Po pierwsze, w czasie urlopu pracownika. W odniesieniu do tego okresu ochronnego przepis nie precyzuje jego górnej granicy, ale uchylenie lub ograniczenie ochrony przed wypowiedzeniem w okresie urlopu może wynikać z innych przepisów. Po drugie, w czasie innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Nieobecność taka może być spowodowana różnymi przyczynami. Typowym przykładem jest niezdolność do pracy z powodu choroby. Okres ochronny w przypadku innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności jest ograniczony czasowo. W przypadku przedłużającej się nieobecności pracodawca może bowiem rozwiązać umowę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p.

Zgodnie z wykładnią literalną komentowanego przepisu pracodawca „nie może wypowiedzieć” umowy podczas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Artykuł 41 k.p. zabrania pracodawcy złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w czasie trwania okresu ochronnego. Natomiast rozpoczęcie urlopu lub skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego w okresie wypowiedzenia nie ma wpływu na wcześniejszą czynność pracodawcy.

Wypowiedzenie umowy o pracę w okresach ochronnych przewidzianych komentowanym przepisem jest skuteczne, ale stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017, Legalis).

Najczęstszym przypadkiem zastosowania art. 41 k.p. w zakresie „innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika” jest nieobecność spowodowana niezdolnością do pracy z powodu choroby.

W doktrynie wskazuje się, że wątpliwości może budzić sytuacja, gdy pracownik posiadający zwolnienie lekarskie świadczy pracę. We wcześniejszym orzecznictwie SN stał na stanowisku, że bezskuteczne – w rozumieniu art. 45 § 1 KP – jest wypowiedzenie umowy o pracę dokonane wobec pracownika, który wykonywał pracę, a następnie bez zwłoki

wykazał, że w chwili wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby (zob. uchw. SN z 6.9.1991 r., I PZP 41/91, Legalis). W późniejszym okresie SN zmienił jednak zapatrywanie. Uznał bowiem, 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 KP (zob. uchw. SN(7) z 11.3.1993 r., I PZP 68/92, OSNCP 1993, Nr 9, poz. 140, oraz wyr. SN z 14.10.1997 r., I PKN 322/97, OSNAPiUS 1998, Nr 15, poz. 451, wyr. SN z 6.10.2004 r., I PK 614/03, Legalis). Dla oceny konkretnego stanu faktycznego nie jest jednak obojętne, czy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w czasie, gdy wykonywał pracę, czy też w dniu, w którym pracy nie świadczył, a jedynie przyniósł do zakładu pracy zwolnienie lekarskie (zob. wyr. SN z 17.11.1997 r., I PKN 366/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 505) (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017, Legalis).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że z ustaleń Sądu wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało powodowi skutecznie doręczone w dniu 1 lipca 2016 r. Fakt odmowy przyjęcia przez powoda przedmiotowego dokumentu nie wpływa na skuteczność czynności prawnej pracodawcy, jeśli wziąć pod uwagę mający zastosowanie do wszelkich oświadczeń woli, a więc także oświadczeń woli pracodawcy, art. 61 § 1 zd. 1 k.c., stosowany w niniejszej sprawie na zasadzie art. 300 k.p.

W myśl cytowanego wyżej przepisu art. 61 k.c. 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.

Z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego wynika, że w dniu 1 lipca 2016 r. powód zapoznał się z treścią wręzonego mu przez przełożoną dokumentu zawierającego oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, a jedynie odmówił jego przyjęcia i podpisania, co pozostaje bez znaczenia dla skuteczności jednostronnej czynności prawnej, jaką jest wypowiedzenie umowy o pracę.

Odnosząc się zaś do ewentualnej usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy w dniu 1 lipca 2016 r., tj. w dniu doręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd wskazuje, że zarzut powoda w powyższym zakresie nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym.

Bezspornym jest co prawda, że w dniu 27 czerwca 2016 r. powodowi wystawione zostało zwolnienie lekarskie, poświadczające niezdolność powoda do pracy w okresie od dnia 27 czerwca 2016 r. do dnia 3 lipca 2016 r. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w dniu 1 lipca 2016 r. nastąpiło więc w okresie, gdy powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. Podkreślenia wymaga jednak fakt, że w całym tygodniu roboczym, który obejmowało przedmiotowe zwolnienie lekarskie, a więc nie tylko w dniach 27, 28, 29 i 30 czerwca 2016 r., ale też w dniu 1 lipca 2016 r. powód świadczył pracę. Do dnia 1 lipca 2016 r. pracodawca nie posiadał wiedzy o niezdolności powoda do pracy. Do tego dnia powód nie przekazał pracodawcy zarówno informacji o swojej niezdolności do pracy, jak i samego druku zwolnienia. Co więcej, w okresie objętym zwolnieniem lekarskim powód podejmował się realizacji obowiązków służbowych związanych z zajmowanym przez powoda stanowiskiem, w szczególności powód świadczył pracę również w dniu 1 lipca 2016 r. o czym świadczą nie tylko zeznania świadka J. K. (1), ale również wydruk z mail z 1 lipca 2016 r. wysłanego przez powoda w ramach prowadzonej rekrutacji podległych mu pracowników. W ostatnich dniach czerwca 2016 r i w dniu 1 lipca 2016 r. powód był widziany w biurze pozwanej spółki we W., prowadził także wymianę służbowych wiadomości e – mail. Wbrew twierdzeniom powoda przedmiotowe wiadomości e – mail nie dotyczyły tylko przekazania przełożonej powoda, J. K. (1), prowadzonych przez powoda spraw. Powód prowadził bowiem korespondencję e – mail także z innymi pracownikami pozwanej spółki, którzy w żaden sposób nie mogliby zastąpić powoda w okresie jego nieobecności w pracy i przejąć choćby części jego obowiązków zawodowych.

Informację o niezdolności do pracy oraz druk zwolnienia lekarskiego powód przekazał przełożonej w dniu 1 lipca 2016 r. Czynność ta nastąpiła jednak już po tym, jak przełożona wręczyła powodowi dokument zawierający oświadczenie pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, z którego treścią powód swobodnie się zapoznał.

Wręczenie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę poprzedziła rozmowa powoda z przełożoną, najpierw na tematy prywatne, następnie na tematy służbowe. W trakcie rozmowy powód nie wspominał o swojej niezdolności do pracy.

Zwolnienie lekarskie powód przedstawił J. K. (1) dopiero po tym, gdy przełożona wręczyła powodowi dokument wypowiedzenia umowy o pracę i poprosiła powoda o pokwitowanie zapoznania się z nim.

W cytowanej wyżej uchwale Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r. (sygn. akt I PZP 68/92) wskazano, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest skuteczne i nie może być podważone przez ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p., gdyż o bezskuteczności takiego wypowiedzenia decyduje wyłącznie nieobecność pracownika w pracy. Sąd Najwyższy wskazał dalej, że przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Wykonywanie pracy jest aktywną formą obecności pracownika w pracy i sam fakt wykonywania obowiązków pracowniczych z reguły przemawia przeciwko późniejszym twierdzeniom pracownika o jego niezdolności do pracy. Natomiast w rozumieniu art. 41 k.p. nie jest „obecnością w pracy” obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyjscie pracownika w celu złożenia świadectwa lekarskiego, czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego ze względu na zły stan zdrowia, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu choroby. Chodzi tu o rzeczywiste zaprzestanie wykonywania pracy. Moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiły dalsze świadczenie pracy, stanowi początek nieobecności pracownika w pracy w rozumieniu art. 41 k.p.

Odnosząc się do stanu faktycznego niniejszej sprawy wskazać należy, że powód świadczył pracę nie tylko w dniu 1 lipca 2016 r., ale też we wszystkich dniach tygodnia poprzedzających dzień 1 lipca 2016 r., tj. w okresie od dnia 27 czerwca 2016 r. – mimo iż w tym dniu powód uzyskał zwolnienie lekarskie na okres do dnia 3 lipca 2016 r. Bez znaczenia dla oceny charakteru obecności powoda w pracy pozostaje sygnalizowana przez powoda okoliczność, jakoby stawił się on w zakładzie pracy w przerwach między konsultacjami lekarskimi odbywanymi poza zakładem pracy. Przebywając w zakładzie pracy, także w dniu 1 lipca 2016 r., powód wykonywał obowiązki wynikające z zajmowanego przez powoda stanowiska pracy. Żadne okoliczności nie wskazują zaś, by w dniu 1 lipca 2016 r. powód stawił się w pracy jedynie celem doręczenia pracodawcy zaświadczenia lekarskiego bądź w celu pójścia do lekarza zakładowego ze względu na zły stan zdrowia. Powód nie przerwał także świadczenia pracy z powodu choroby.

Strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w czasie, gdy powód był w siedzibie pracodawcy w okolicznościach nie stwarzających nawet podstaw do przypuszczenia, że jest niezdolny do świadczenia pracy. Przed dniem doręczenia wypowiedzenia powód nie ujawnił pracodawcy faktu posiadania zwolnienia lekarskiego i zamiaru zaprzestania świadczenia pracy z tego powodu.

Mimo otrzymanego zwolnienia lekarskiego z dnia 27 czerwca 2016 r. powód nadal wykonywał pracę, także w dniu 1 lipca 2016 r., a zatem czas pozostawania w pracy przez powoda nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy, chroniona przez art. 41 k.p. Okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się bowiem z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny, nie zaś moment powstania samej przyczyny niezdolności do pracy.

Analiza powołanych w niniejszym uzasadnieniu rozstrzygnięć Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, że ukształtowała się ugruntowana i konsekwentna linia orzecznictwa dotycząca niezdolności do pracy z powodu choroby. Przesłanką decydującą o objęciu pracownika ochroną jest nieobecność w przedsiębiorstwie, a nie sama choroba powodująca niezdolność do pracy. Pracownik wykonujący swoje obowiązki nie korzysta ze szczególnej stabilizacji zatrudnienia, nawet jeśli posiada zaświadczenie lekarskie stwierdzające chorobę.

W ocenie doktryny prawa pracy, a także tut. Sądu, orzecznictwo SN zasługuje na aprobatę. Eliminuje ono niebezpieczeństwo nadużyć polegających na „ucieczce w chorobę”. Chodzi o pracownika wykonującego swoje obowiązki, który po wręczeniu mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy jeszcze tego samego dnia przedstawiłby zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy. W świetle judykatury takie sytuacje nie są objęte komentowanym przepisem.

Powód nie wykazał prawdziwości twierdzenia, zgodnie z którym w dniu 1 lipca 2016 r. stawiał się w zakładzie pracy jedynie celem wręczenia pracodawcy zwolnienia lekarskiego, a także że w tym dniu przelożona nie doręczyła powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Twierdzenia powoda pozostają w oczywistej sprzeczności nie tylko z zeznaniami słuchanej dwukrotnie, po odebraniu przyrzeczenia, J. K. (1), ale też zasadami logiki, prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego.

W ocenie Sądu przekazanie przez powoda zaświadczenia lekarskiego przelożonej w dniu 1 lipca 2016 r. miało na celu jedynie uzyskanie ochrony na mocy art. 41 k.p. Skoro bowiem powód otrzymał przedmiotowe zwolnienie lekarskie w dniu 27 czerwca 2016 r. (poniedziałek), a następnie przepracował wszystkie dni robocze do dnia 1 lipca 2016 r. (piątek) to przekazanie pracodawcy zwolnienia lekarskiego, które swoim zakresem obejmowało dni robocze od 27 czerwca 2016 r. do 1 lipca 2016 r. oraz dni weekendowe 2 i 3 lipca 2016 r., które nie były dla powoda dniami roboczymi, właśnie w piątek 1 lipca 2016 r. byłoby działaniem całkowicie pozbawionym sensu, jeśli powód w ten sposób nie chciałby uzyskać korzystnej dla siebie ochrony trwałości stosunku pracy. Zważyć należy bowiem, że za przepracowany okres od dnia 27 czerwca 2016 r. do dnia 1 lipca 2016 r. powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości ustalonej w umowie stawki, zaś w przypadku zakwalifikowania tych dni jako dni absencji chorobowej wynagrodzenie chorobowe powoda zostałoby obniżone o 20 %. Ponadto za dni absencji chorobowej, zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem Wynagradzania, powodowi nie przysługiwałaby premia uznaniową, którą powód otrzymywał, jak sam wskazał, co miesiąc od początku zatrudnienia. Poza ewentualnym dążeniem do ochrony trwałości stosunku pracy Sąd nie dopatrył się żadnego celu w przedkładaniu zaświadczenia lekarskiego, stanowiącego dokument usprawiedliwiający nieobecność pracownika w zakładzie pracy, w sytuacji, gdy pracownik w zakładzie pracy był oceny i świadczył pracę.

Nieprzekonujące jest dla Sądu także twierdzenie powoda, jakoby J. K. (1) miała pokonywać trasę z K. do W. jedynie w celu odebrania od powoda zwolnienia lekarskiego (podczas gdy dział kadr pozwanej spółki mieści się w L.) oraz celem przekazania przez powoda przelożonej obowiązków służbowych, które, jak sam powód wskazywał, przekazywał przelożonej w wiadomościach e – mail.

Zeznania świadka J. K. (1), stojące w sprzeczności z twierdzeniami powoda, znajdują natomiast potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym, w tym w zeznaniach świadka M. K., a także są zgodne z zasadami prawidłowego rozumowania, logiki i doświadczenia życiowego.

Oceniając prawdziwość przytaczanych przez J. K. (1) twierdzeń nie można pominąć szeregu okoliczności poprzedzających moment doręczenia powodowi oświadczenia pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, a także zachowania J. K. (1) po próbie doręczenia powodowi omawianego dokumentu, które to zachowanie zostało potwierdzone przez M. K.. Przedstawione przez J. K. (1) okoliczności tworzą logiczny ciąg zdarzeń, podczas gdy wersja powoda pozbawiona jest przymiotu racjonalności, o czym była mowa wyżej.

J. K. (1) wskazała, że punktem zwrotnym w układającej się dotychczas pomyślnie współpracy stron było popadnięcie przez powoda w konflikt z dyrektorem operacyjnym oddziału, A. S., z którą współpraca była warunkiem niezbędnym do prawidłowego funkcjonowania spółki. Odmawiając konsekwentnie przedmiotowej współpracy powód zaprezentował przed zarządem własną propozycję rozwiązania sytuacji konfliktowej, która opierała się o przyznanie powodowi pełnej samodzielności w zakresie wykonywanych przez niego obowiązków (co wiązało się de facto ze zrewolucjonizowaniem struktury organizacyjnej spółki). Oczekując na decyzję zarządu powód utrzymywał, że w przypadku braku zgody organu zarządczego wypowie umowę o pracę. Zarząd nie wyraził zgody na warunki powoda. Przekazując powodowi stanowisko zarządu J. K. (1) poprosiła powoda o podjęcie decyzji w przedmiocie ewentualnego złożenia przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę. Powód poprosił przelożoną, by ta przekazała zarządowi, że powód zastanawia się. J. K. (1) przekonała zarząd, by ten dał powodowi czas do namysłu.

Po około 3 tygodniach ze strony powoda dalej nie było deklaracji co do kontynuowania współpracy stron bądź jej zakończenia. W ostatnim tygodniu czerwca 2016 r., przed planowanym urlopem wypoczynkowym, J. K. (1) zadzwoniła do powoda i ustaliła z nim, że jak tylko wróci z urlopu, będzie wymagać od powoda deklaracji w powyższym zakresie,

bowiem zarząd spółki wyraża zniecierpliwienie niezdecydowaniem powoda. Rozmówcy ustalili, że po powrocie J. K. (1) z urlopu spotkają się i omówią szczegółowo sprawę.

Niewątpliwie powód zdawał sobie sprawę, że sytuacja związana z jego dalszym zatrudnieniem w spółce jest niepewna i napięta. Z uwagi na tak negatywną atmosferę i wielokrotne ponaglenia ze strony J. K. (1) powód musiał przewidywać możliwość rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy zarządu spółki, a zwolnienie lekarskie z dnia 27 czerwca 2016 r. zostało ujawnione przez powoda dopiero wówczas, gdy było to konieczne z uwagi na ochronę trwałości zatrudnienia, która to ochrona była dla powoda niewątpliwie ważniejsza niż względy finansowe.

Podkreślić należy, że Sąd nie przeczy, że w ostatnim tygodniu czerwca 2016 r. powód był faktycznie niezdolny do pracy, jednak zaniechanie powoda co do niezwłocznego poinformowaniu pracodawcy o swojej niezdolności do pracy musi obciążać powoda.

Nie sposób stracić także z pola widzenia sygnalizowanej przez J. K. (1) okoliczności, zgodnie z którą nie posiada ona doświadczenia w rozwiązywaniu stosunku pracy z pracownikami, nie zna stosownych procedur i praktyk temu towarzyszących. J. K. (1) wskazała, że pokwitowała odbiór zwolnienia lekarskiego od powoda właśnie z uwagi na brak przedmiotowego doświadczenia. W ocenie Sądu przełożona powoda nie miała świadomości ewentualnych negatywnych dla pracodawcy konsekwencji swojego działania. Tym samym nie miała ona interesu, by opisać M. K. przebieg wydarzeń z dnia 1 lipca 2016 r. w sposób niezgodny z prawdą. Przedstawiony przez J. K. (1) opis próby wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę zaprezentowany przed tut. Sądem był zaś tożsamy z opisem przedstawionym M. K..

Mając na uwadze powyższe ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, a także na dowodzie z zeznań świadka J. K. (1) i M. K., które to zeznania Sąd uznał za wiarygodne i jako takie stanowiące miarodajny środek dowodowy. Sąd nie dał zaś wiary twierdzeniom powoda, jako że były one sprzeczne z zeznaniami świadków, a także nielogiczne i nieracjonalne.

Z uwagi na nieprzyjęcie prezentowanego przez powoda przebiegu wydarzeń Sąd postanowił o nieprzywróceniu powodowi terminu do wniesienia odwołania od dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

Skoro bowiem oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało powodowi skutecznie doręczone w dniu 1 lipca 2016 r., to od tego dnia rozpoczął bieg siedmiodniowy termin z art. 264 § 1 k.p., który upłynął bezskutecznie z dniem 8 lipca 2016 r.

Wniesione przez powoda w dniu 2 sierpnia 2016 r. odwołanie bezsprzecznie nastąpiło z przekroczeniem przedmiotowego terminu. Powód nie zdołał choćby uprawdopodobnić braku swojej winy w przekroczeniu terminu z art. 264 § 1 k.p. Zgodnie zaś z art. 168 § 1 k.p.c. Sąd postanowi o przywróceniu terminu tylko wówczas, jeżeli strona nie dokonała czynności procesowej bez swojej winy.

W ocenie Sądu, mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy, nie można uznać, aby stan choroby powoda w jakikolwiek sposób usprawiedliwiał opóźnienie w złożeniu odwołania do Sądu Pracy. Powód w czasie zwolnienia lekarskiego od 27 czerwca 2016 r. świadczył pracę, również po 1 lipca 2016 r. powód wykonywał swoje obowiązki, wykorzystywał sprzęt służbowy. Mając to na uwadze, stan choroby nie można uznać za podstawę przywrócenia terminu do złożenia odwołania do Sądu Pracy. Powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w niniejszej sprawie, natomiast pełnomocnik nie wskazał, oprócz tego, że powód nie miał świadomości złożonego mu wypowiedzenia (co materiał dowodowy zebrany w sprawie nie potwierdził), żadnych okoliczności świadczących o tym, że powód nie mógł złożyć odwołania do Sądu Pracy w ustawowym terminie.

Dodatkowo należy podkreślić, że powód nie wnosił o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie daty ustania stosunku pracy, zatem pośrednio przyznał, że faktycznie datą ustania stosunku pracy jest data określona przez pracodawcę w tym świadectwie.

Wskutek braku przywrócenia terminu do wniesienia odwołania, a także wskutek ustalenia, że strona pozwana nie dopuściła się naruszenia przepisów o wypowiedaniu terminowych umów o pracę, w punkcie I sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak w punkcie II sentencji wyroku znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 k.p.c. To powoda jako stronę przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi. Strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem powód zobowiązany był zwrócić poniesione przez stronę pozwaną koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym została ustalona na kwotę 360 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

Sąd nie zaliczył wydatków pełnomocnika strony pozwanej w postaci kosztów dojazdu do siedziby Sądu do niezbędnych kosztów procesu, których zwrot winien nastąpić od przeciwnika procesowego.

W uchwale z dnia 18 lipca 2012 r. (sygn. akt III CZP 33/12, OSNC 2013, Nr 2, poz. 14) Sąd Najwyższy przyjął, że zwrot kosztów przejazdu pełnomocnika do sądu winien mieć miejsce, jeżeli w okolicznościach sprawy były one niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Przedmiotem oceny sądu w omawianym zakresie powinno być to, czy w okolicznościach konkretnej sprawy – uwzględniając jej przedmiot i stopień skomplikowania – uzasadnione było ustanowienie pełnomocnika, który nie wykonuje zawodu w siedzibie sądu rozpoznającego sprawę.

W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę lokalizację tut. Sądu w dużym ośrodku miejskim, strona pozwana miała możliwość wyboru pełnomocnika wykonującego zawód w siedzibie sądu rozpoznającego sprawę. Strona pozwana miała oczywiście prawo uznać, że to pełnomocnik procesowy mający siedzibę kancelarii poza siedzibą tut. Sądu będzie w stanie najlepiej reprezentować interesy strony. W takiej sytuacji jednak strona, mając na względzie poczynione wyżej uwagi, musiała się liczyć z koniecznością samodzielnego pokrycia wydatków w postaci kosztów dojazdu pełnomocnika do siedziby Sądu.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – zaś powód, który sprawę przegrał w całości, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.