

Sygn. akt VI P 2/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Tomasz Fekieta, Krystyna Markisz

Protokolant: stażysta Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 24 lutego 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa P. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie,

I. oddała powództwo

II. zasądza od powoda P. P. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, oraz kwotę 794,28 zł (siedemset dziewięćdziesiąt cztery złote dwadzieścia osiem groszy) tytułem zwrotu wydatków, odstępując od obciążania powoda kosztami procesu w pozostałym zakresie;

**Sygn. akt VI P 2/15**

## UZASADNIENIE

Powód P. P. pozwem z dnia 27 grudnia 2014r. wniósł o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, bądź przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, twierdząc jednocześnie, iż rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Jednakże, w przypadku, gdyby okazało się, że w niniejszym przypadku miało miejsce wypowiedzenie umowy o pracę - wniósł o przywrócenie terminu do złożenia odwołania. Wskazano, że ewentualne uchybienie terminu- jeśli miało ono miejsce- nastąpiło bez jakiegokolwiek winy powoda.

W uzasadnieniu powód wskazał, że do chwili obecnej nie otrzymał jakiegokolwiek pisma, podpisanego przez osoby upoważnione do działania w imieniu pozwanego, w którym w sposób jasny i czytelny pozwany określiłby swoją czynność prawną wobec powoda.

Na rozprawie w dniu 28 sierpnia 2015r. powód wniósł o odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia na kwotę 20.400 zł.

( **pozew** k. 2-5, pismo procesowe k. 28, protokół z rozprawy z dnia 28.08.15r. k. 179, pismo powoda k. 339-340)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka domagała się oddalenia powództwa w całości jako bezzasadnego wniesionego po upływie ustawowego terminu do jego wniesienia i zasądzenia na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Ponadto, wniósł o zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego liczonych według obowiązujących norm oraz spisu kosztów.

( **odpowiedź na pozew** k. 34-54, pismo pozwanego k. 428-429)

**Sąd ustalił, co następuje:**

Powód P. P. został zatrudniony w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. początkowo na umowę o pracę na okres próbny wynoszący dwa miesiące w zadaniowym rozkładzie czasu pracy na stanowisku – Regionalnego Kierownika Sprzedaży, od dnia 12 sierpnia 2014r., następnie aneksem do umowy o pracę z dnia 10 października 2014r. powód zawarł umowę na czas określony do dnia 12 maja 2015r. z możliwością wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

( **bezsporne,** nadto kopia umowy o pracę na okres próbny k. 7-10, kopia aneksu do umowy o pracę nr (...) k. 11)

W. F., bezpośredni przełożony powoda, nie był zadowolony z jakości pracy powoda. W grudniu podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem. Wniosek swój przedstawił prezesowi zarządu A. C., który decyzję tę zaakceptował. Przyczyną było nierealizowanie planów sprzedażowych, brak rozwoju kompetencji u powoda, braku umiejętności, brak kontroli i nadzoru nad podwładnymi i inne.

W. F. był uprawniony do rozwiązywania umów o pracę ze swoimi podwładnymi.

Na początku grudnia poprosił pracownicę dział kadr M. G. o przygotowanie mu druku wypowiedzenia powoda. M. G. przygotowała taki druk, wypełniając go informacjami pochodzącymi z akt osobowych powoda, jak okres trwania umowy, okres wypowiedzenia itp. i przekazała go W. F. nagrywając plik na jego prywatny pendrive. Odbył się to podczas bytności W. F. w biurze. W. F. zamierzał wypełnić druk wypisując miejsce i datę wypowiedzenia i wydrukować wypowiedzenie w dogodnej chwili. Tak też zrobił w dniu 11 grudnia 2014r..

W dniu 11 grudnia 2014r. powód wykonywał pracę, przeprowadzając rekrutację, przy udziale swojego bezpośredniego przełożonego powoda – W. F., od godziny 9.00 w hotelu (...) w P..

Rekrutacje zaplanowane były do około 13.00. Najpierw prowadzone były w Sali konferencyjnej, później powód i jego przełożony przenieśli się do pokoju hotelowego, gdzie kontynuowano pracę. Po odbyciu wszystkich rekrutacji, następnie powód i jego przełożony omawiali różne sprawy bieżące, m.in. omówienie pracy powoda i jego zespołu, omawiano prezentację, jaką powód miał przygotować na najbliższą konferencję.

Po zakończeniu wszystkich spraw pracowniczych, W. F. złożył na piśmie powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie zawierało pouczenie co do terminu odwołania się do sądu.

W. F. przeczytał wypowiedzenie i wręczył je powodowi, który je przeczytał.

Powód odmówił przyjęcia i podpisania wypowiedzenia, stwierdził, że źle się czuje i natychmiast oddalił się z miejsca pracy bez zgody pozwanego. Nie mówił, że udaje się do lekarza, tylko że źle się czuje. Wcześniej nie skarżył się na złe samopoczucie tego dnia ani poprzedniego.

W. F. telefonicznie przekazał co się wydarzyło M. G. oraz A. C., a następnie sporządził notatkę służbową w formie elektronicznej na okoliczność tego, że wypowiedział powodowi umowy o pracę, która została przesłana w wersji elektronicznej do pozwanej w dniu 11 grudnia 2014r. o godzinie 14:24.

( **dowód:** wygenerowane wydruki mailowe k. 56 w tym notatka służbowa k. 58,165, poświadczona kopia pełnomocnictwa cz. C akt osobowych powoda k. 163, poświadczona kopia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem cz. C akt osobowych powoda k. 164, wydruk mailowy k. 350,355, częściowo zeznania powoda

k. 495-496 w zw. z k. 179-182, zeznania świadka M. G. k. 468-469 nagranie czas 00:02:42-00:13:49, zeznania przedstawiciela pozwanego k. 468-469 nagranie czas 00:13:52-00:20:41, zeznania świadka W. F. k. 488-490, mail k. 393)

Powód posiadał służbowy telefon komórkowy. Z raportu lokalizacji telefonu wynikało, że powód po opuszczeniu miejsca pracy w dniu 11 grudnia 2014., udał się z P. do T..

Mailem dostarczonym do pracodawcy o godzinie 14.32 powód „przeprził za niedyspozycję” z dnia 11 grudnia 2014r oraz poinformował o odbyciu konsultacji lekarskiej i o tym, że prześle następnym mailem zwolnienie lekarskie.

W tym momencie jednak powód nie odbył żadnej konsultacji lekarskiej i nie miał zwolnienia lekarskiego – mail zawierał nieprawdę.

Od godziny 17.01 powód przebywał w T.. Tam udał się do lekarza, na wizytę prywatną i otrzymał zwolnienie lekarskie, wystawione w dniu 11 grudnia 2014r, obejmujące okres od 11 grudnia 2014 do 19 grudnia 2014r. przez lekarza medycyny – specjalistę psychiatrii w ramach Prywatnego Gabinetu Psychiatrycznego w T..

Wieczorem dnia 11 grudnia 2014r. powód przekazał pozwanej spółce skan zwolnienia

( **dowód:** wygenerowane wydruki mailowe k. 64-65, poświadczona kopia L4 k. 79, poświadczona kopia oświadczenia użytkownika służbowego telefonu k. 59, wydruk raportu lokalizacji telefonu k. 63, częściowo zeznania powoda k. 495-496 w zw. z k. 179-182, zeznania świadka M. G. k. 468-469 nagranie czas 00:02:42-00:13:49, zeznania przedstawiciela pozwanego k. 468-469 nagranie czas 00:13:52-00:20:41, zeznania świadka W. F. k. 488-490)

W dniu 12 grudnia 2014r. w odpowiedzi na maile powoda, A. C. wysłał maila powodowi, w którym oświadczył, iż zarząd popiera decyzję przełożonego powoda, decyzja zapadła i jest nieodwołana. W treści maila wskazał, że powód nie zgłosił przełożonemu niedyspozycji ani w dniu 11 grudnia 2014r., podczas wspólnej pracy przez 6 godzin, ani dzień wcześniej, w środę, zaś o godzinie 14.00 opuścił bez zgody przełożonego miejsce pracy. zwrócił uwagę na to, iż niemożliwym było, by powód miał zwolnienie wtedy gdy pisał o tym maila, skoro zwolnienie jest z T., a powód maila pisał pół godziny po wyjściu ze spotkania z W. F. w P. i wskazał, iż zwolnienie jest do zakwestionowania z tego powodu. Prezes zadeklarował jednak chęć polubownego rozwiązania sytuacji, wskazując, iż czeka na kontakt powoda do końca dnia pracy (1600)..

Powód przesłał pracodawcy kolejne zwolnienie lekarskie na okres od 20 grudnia 2014r. do 14 stycznia 2015r..

W dniu 23 grudnia 2014r. powód udał się do rady prawnej i udzielił mu pełnomocnictwa.

Pozew został wniesiony 27 grudnia 2014r.

Świadcтво pracy zostało przez powoda odebrane w dacie 9 stycznia 2014r.

Z dniem 14 stycznia 2015r. powód wniósł o sprostowanie świadctwa pracy poprzez usunięcie z tekstu danych niezgodnych ze stanem faktycznym m.in. w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy.

( **dowód:** poświadczona kopia świadctwa pracy cz. C akt osobowych powoda k. 168-169, poświadczona kopia wniosku o sprostowanie świadctwa pracy cz. C akt osobowych powoda k. 170, mail k. 56, zwolnienie lekarskie k. 80, koperta k. 12, pełnomocnictwo k. 6)

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6800 zł. miesięcznie.

( **dowód:** zaświadczenie k. 206)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było niezasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie okoliczności bezspornych, zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, bazując na zeznaniach świadków oraz przesłuchań stron – zeznań przedstawiciela pozwanego oraz częściowo powoda i dokumentach prywatnych zgromadzonych w toku postępowania, z których Sąd w niniejszej sprawie dopuścił dowód.

Dokumenty zebrane w sprawie Sąd uznał za wiarygodne, bowiem ich treść i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie była przez strony kwestionowana. Zostały więc one uznane za wiarygodne w rozumieniu art. 245 k.p.c..

Sąd w całości uznał za wiarygodne zeznania świadka M. G. i W. F.. Zeznania te są spójne, logiczne i konsekwentne.

Świadek M. G., która uczestniczyła w przygotowaniu wypowiedzenia powodowi, przygotowywała sam szablon tego wypowiedzenia, poprosiła o sporządzenie notatki służbowej wraz z opisem sytuacji, z uwagi na niepodpisanie i nieprzyjęte oświadczenia wypowiedzenia umowy o pracę przez powoda. Wskazała, że powód się z nią nie kontaktował, jednak otrzymała w godzinach późnowieczornych drogą mailową skan zwolnienia L4. Świadek wskazała, że u pozwanego nie było służbowych nośników pamięci, a przedmiotowy pendrive, na którym znajdował się plik z wypowiedzeniem był w takim razie prywatną własnością p. F..

Świadek pottrzymała zeznania, które złożyła w sprawie toczącej się przed tut. Sądem pod sygnaturą (...) które są spójne, logiczne i korespondują z powyżej opisanymi zeznaniami świadka do niniejszej sprawy.

W ocenie sądu nie ma żadnej istotnej rozbieżności między zeznaniami świadka złożonymi za pierwszym razem, w sprawie (...) oraz ponownymi zeznaniami w tej sprawie, ani nie ma zasadniczych rozbieżności między zeznaniami świadka G. a świadka F..

W dniu 13 stycznia 2016r. świadek G. przyznaje, iż zgrała wypowiedzenie na pendriva W. F., co koreluje z jego zeznaniami. W sprawie (...)M. G. też mówiła o pendrivie. Zeznania te w tym zakresie, jak również w zakresie pozyskania przez świadka informacji o przebiegu zdarzeń z 11 grudnia 2014r. nie różnią się. Brak jest jakichkolwiek podstaw, by podważać treść zeznań świadka.

Świadek W. F. przyznał, że sam podjął decyzje o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, z uwagi na m.in. brak realizacji planów sprzedażowych, brak rozwoju kompetencji u powoda, a także brak nadzoru nad czasem pracy, za co otrzymał powód nawet od niego upomnienie. Zgodnie z tym co zeznał świadek p. G., to ona przygotowała przedmiotowe wypowiedzenie, które w swojej treści zawierało pouczenie i dane pracownika, w których posiadaniu był świadek – p. G.. Potem, zostało mu przekazane na nośniku pamięci i świadek je wręczył powodowi w hotelu w P.. Świadek podkreślił, że wręczył osobiście powodowi wypowiedzenie, przy czym także poinformował go o zastrzeżeniach co do jego pracy i jego zespołu, odczytał mu treść wypowiedzenia. Zachowanie powoda po przeczytaniu wypowiedzenia polegało na jego odłożeniu, potem powiedział świadkowi, że się źle czuje i postanowił wyjść. Świadek wskazał, że nie podał mu przyczyn, dlaczego wychodzi, tym bardziej, że jedzie do lekarza– po prostu wyszedł. Po zaistniałym zdarzeniu, świadek na polecenie p. G., sporządził notatkę służbową, którą w formie mailowej przekazał zarządowi i p. G.. W notatce podał powyżej zeznane okoliczności. Podkreślił nadto, że powód miał takie sytuacje, że pracownicy odmawiali mu przyjęcia wypowiedzenia i powód doskonale w takim razie wiedział, że jest ono mimo to zasadne.

Co do nośnika danych, był to prywatny nośnik świadka. Pozwany nie posiadał służbowych nośników pamięci.

Podkreślenia wymaga, iż zeznania złożone na rozprawie w dniu 13 stycznia 2016r. nie przeczą zeznaniom złożonym w trybie pomocy sądowej, na których sąd oparł się ustalając stan faktyczny.

W tych pierwszych już świadek F. zeznał, iż choć co do zasady dokumenty M. G. przekazywała mailem, to jednak dodał (wprawdzie nie znalazło się to w protokole skróconym, ale wyraźnie zeznał to vide nagranie od 00:17), iż jeśli jest w biurze odbiera je pendrivem, i tak było w tym przypadku. Dodał też, iż wydrukował sobie wypowiedzenie z tego pendrive'a w hotelu.

Sąd ustalając stan faktyczny nie oparł się na zeznaniach z dnia 16 stycznia 2016r. z uwagi na fakt, iż jak się później okazało, z przyczyn usprawiedliwionych nie mógł w nich uczestniczyć pełnomocnik powoda i dowód powtórzone, niemniej jednak nagranie tych zeznań posiłkowo świadczy o niezmienności zeznań świadka F. w toku postępowania.

Podkreślenia wymaga, iż zeznając w sprawie, świadek F. nie był już zatrudniony u pozwanego, nie był związany więzami ekonomicznymi z pozwaną firmą, nie można mu zarzucać, iż z tego powodu zeznawał w sposób korzystny dla strony – bez obaw o zatrudnienie świadek mógł zeznawać zgodnie z prawdą, co w ocenie sądu, w połączeniu z niezmiennością zeznań świadka, z tym, że zeznania te znajdują potwierdzenie w mailach, świadczy o tym, iż zeznania te są wiarygodne i przekonujące.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda jedynie w tej części, w jakiej zeznania te znajdowały potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy oraz w jakim były niesprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Powód przyznał, że w P. był w celu rekrutowania pracowników, że było to zaplanowane do 13.00 i że świadczył tego dnia pracę. Wyraźnie powód wskazał, iż wyszedł po skończonej pracy, po wykonaniu wszystkich zaplanowanych na ten dzień czynności.

Podkreślenia wymaga, iż powód przyznał, że podał nieprawdę w mailu z 14.32. Powód nie potrafił logicznie wyjaśnić, dlaczego w tym zakresie skłamał do co faktu otrzymania zwolnienia lekarskiego.

Sąd nie dał wiary zeznaniom w zakresie, w którym powód stwierdził, że p. F. wiedział, że w dniu 11 grudnia 2014r. powód ma umówioną wizytę u lekarza.

Sąd nie dał wiary powodowi, jakoby mówił W. F., iż idzie do lekarza. Świadek W. F. temu zaprzeczył, a sąd daje mu wiarę, uznając go za bardziej wiarygodnego i przekonującego, niż powoda, który w kwestii tej nie był szczery i podawał ewidentną nieprawdę (vide mail z 14.32).

Znamiennym jest, iż powód skłamał w mailu z 14.32, iż odbył konsultację lekarską. Nie mogło to polegać na prawdzie. Zwolnienie było z T., powód siłą rzeczy nie mógł odbyć konsultacji lekarskiej w T. przed 14.32, skoro o 14.00 wyszedł ze spotkania w P.. Przeczy temu też raport z (...).

Nadto powód nie potrafił wyjaśnić, dlaczego podał nieprawdę. Na rozprawie dnia 28 sierpnia 2015r. pokrętnie wyjaśniał, iż odbył konsultację telefoniczną. Na pytanie, czy zatem twierdzi, iż mu lekarz telefonicznie dał zwolnienie, na podstawie samej rozmowy telefonicznej, powód niejako wycofał się, twierdząc, iż po prostu założył, że zwolnienie dostanie, bo lekarz już mu wcześniej chciał je wystawić. Warto jednak zauważyć, iż twierdzenie to nie koreluje z faktem, iż jak zeznał powód, wcześniej leczył się u innego lekarza (po raz pierwszy tego dnia poszedł do doktor W.). Skąd zatem pewność powoda, iż ona będzie miała takie samo zdanie jak inny lekarz?

Nadto nadal nie tłumaczy to, dlaczego powód skłamał w mailu do pracodawcy, dlaczego nie napisał: „jadę do lekarza, jak dostanę zwolnienie, to prześlę”?

Na marginesie należy wskazać, że powód sam przyznał, że obracał się w środowisku lekarzy psychiatrów, powodowi zatem zależało na wizycie lekarskiej, akurat w prywatnym gabinecie lekarskim w T., gdzie wcześniej pracował w tym środowisku jako przedstawiciel medyczny i siłą rzeczy miał zaznajomionych lekarzy (na k. 94 powód wskazuje, iż pracował w środowisku psychiatrów w latach 2008-2010r. w tym czasie też studiował w T., tam też powód jest zameldowany – k. 140).

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom przedstawiciela pozwanego – p. C., który zeznając wskazał na okoliczności rozwiązania umowy o pracę z powodem. Potwierdził, że dokonała tego osoba upoważniona do tychże czynności – tj. p. W. F.. Podał także przyczyny zwolnienia powoda. O zwolnieniu powoda dowiedział się od P. F., który do niego zadzwonił. Świadczeni znane były maile wysłane przez powoda, w których próbował usprawiedliwić swoją niedyspozycję, następnie dosłał skan zwolnienia L4. P. F. opisał świadczeni telefonicznie sytuację, w której powód opuścił miejsce pracy po tym, jak wypowiedziano mu umowę o pracę. Świadek podkreślił, że powód był upoważniony

i przede wszystkim przeszkolony z zakresu wypowiadania pracownikom umów o pracę. Zatem powodowi była znana procedura rozwiązywania umów o pracę.

Odnosząc się zaś do dowodu zawnioskowanego przez powoda, w postaci zobowiązania pozwanej do przedłożenia nośnika danych (pendrive), na którym miał znajdować się plik zawierający wypowiedzenie umowy o pracę oraz o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z dziedziny informatyki, uznać należało, iż jest to dowód niemożliwy do przeprowadzenia, bowiem pozwana nie dysponowała służbowymi nośnikami danych, zaś jak wynikało z zeznań świadków, W. F. korzystał oni z prywatnego nośnika pamięci, a w chwili złożenia wniosku już nie pracował u pozwanej.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony powodowej o przesłuchanie B. O., E. B., A. T. (k. 5) bowiem teza była sformułowana początkowo w sposób tak ogólny, że całkowicie nieprzydatny dla ustalenia okoliczności spornych (k. 5) na okoliczności relacji między powodem a pozwanym, przy czym są to pracownicy, którzy już nie pracowali w chwili wypowiedzenia powodowi umowy, zatem co do istoty sprawy nie mieli żadnych informacji. Na rozprawie pełnomocnik powoda wskazał (k. 182), iż chce ich przesłuchać na okoliczność naruszania przepisów prawa pracy przez pozwaną względem nich, tzn. iż zakład pracy często postępowała niezgodnie z prawem względem pracowników. W ocenie sądu również i tak sformułowany wniosek podlegał oddaleniu, bowiem nie sposób wyprowadzić logicznego wniosku, iż jeśli z jakimś pracownikiem pozwana spółka naruszyła przepisy prawa, do odnosi się to w takim samym stopniu do wszystkich innych. Jest to nie dowód, a generalizowanie na niekonkretnych i przesłankach, dotyczących zresztą innych osób.

Oddaleniu również podlegał wniosek o przesłuchanie lekarza leczącego powoda - P. M. w trakcie zatrudnienia, bowiem okoliczność, iż powód się leczył, choć nie brał zwolnień i chodził do pracy i ja wykonywał, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia, które zależy stricte od oceny sytuacji z dnia 11 grudnia 2014r.

Wniosek o przesłuchanie lekarza powoda E. W. został cofnięty przez stronę pozwaną, po przyznaniu przez powoda, iż wizytę odbył u niej po pracy.

Rozstrzygnięcie toczącego się pomiędzy stronami w niniejszym postępowaniu sporu zależy przede wszystkim od tego, czy z dniem 11 grudnia 2014r. doszło do wypowiedzenia powodowi stosunku pracy.

W ocenie sądu materiał dowodowy prowadzi do właśnie takiego wniosku.

Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 11 grudnia 2014r., pozew został złożony w dniu 27 grudnia 2014r., a więc z naruszeniem siedmiodniowego ustawowego terminu. Powód wraz z pozwem złożył wniosek o przywrócenie terminu do złożenia pozwu, w razie gdyby okazało się, że w niniejszym przypadku miało miejsce wypowiedzenie umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując, że ewentualne uchybienie terminu – jeżeli miało ono miejsce – nastąpiło bez jakiegokolwiek jego winy. Mając powyższe na względzie postępowanie sądowe zostało przeprowadzone pod kątem uchybienia terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z dyspozycją art. 265 § 1 kp. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2 i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Aby zatem było możliwe przywrócenie powodowi terminu do złożenia pozwu powód musiał wykazać, iż uchybił terminowi bez swojej winy, a zatem, że wystąpiły szczególne, usprawiedliwione okoliczności mające wpływ na uchybienie terminu. Okoliczności usprawiedliwiające przekroczenie terminu i uzasadniające jego przywrócenie powinny uzasadniać ocenę, czy przekroczenie terminu nastąpiło bez winy pracownika, z przyczyn od niego niezależnych w tym znaczeniu, że uchybienie terminu nie było skutkiem braku z jego strony należytej staranności. Ocena co do braku zawinięcia pracownika powinna być dokonywana w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy, a także wszystkich okoliczności sprawy i indywidualnych cech pracownika, jego wykształcenia i posiadanej wiedzy, doświadczenia życiowego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002r. , w sprawie I PKN 798/00 w takim przypadku wchodzi w rachubę zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna, a skoro tak- to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy. O istnieniu winy lub jej braku

należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy (por. również wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 maja 1994r., I PRN 21/94, OSNAPiUS z 1994r. nr 5, poz. 85, z dnia 6 sierpnia 1998r. I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 547 oraz z dnia 17 listopada 1998r., I PKN 440/98 OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 11). W podobnym tonie wypowiada się doktryna wskazując, że brak winy pracownika wynikać winien z faktycznej niemożności złożenia odwołania lub usprawiedliwionej niewiedzy o przysługujących mu uprawnieniach.

Zdaniem Sądu, powód nie wykazał, że takie okoliczności miały miejsce. Zgromadzony materiał dowodowy pozwala na ustalenie, iż powód po prostu nie przyjął do wiadomości oświadczenia strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę. Termin do złożenia odwołania zaczyna swój bieg od dnia, w którym wola pracodawcy została pracownikowi przedstawiona w taki sposób, że mógł się z nią zapoznać. Powód mógł się zapoznać i zapoznał się z wolą pracodawcy już w dniu 11 grudnia 2014r.. Sam fakt przygotowanego rozwiązania umowy o pracę powód uświadomił już sobie w chwili, gdy upoważniony do tychże czynności przedstawiciel pozwanego – p. F. wypowiedział powodowi umowę o pracę, próbując mu je wręczyć, po zakończeniu świadczenia pracy przez powoda na terenie jednego z hoteli w P.. Wtedy powód niezwłocznie, nie uzyskując zgody przełożonego, oddał się z miejsca pracy. W tym zakresie Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995r. I PRN 2/95, który orzekł, że oświadczenie woli, które ma zostać złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Nie ma więc znaczenia czy powód odczytał przedłożone mu pisma, czy też wysłuchał lub nie, odczytania ich przez p. F..

Powód w dniu 11 grudnia 2014r. nie podpisał oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ani też nie odebrał od pracodawcy tego oświadczenia. Jednakże nie może to stanowić podstawy do przywrócenia mu terminu do złożenia odwołania – Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 roku I PKN 259/2001. Sam powód o tym doskonale wiedział zeznając, że było mu to powszechnie wiadome, że jak pracownik odmawia przyjęcia wypowiedzenia to jest ono i tak skuteczne.

Powód zatem twierdził, iż owego wypowiedzenia w ogóle nie było.

Z tym zgodzić się nie można.

W ocenie sądu jedynie tak można uzasadnić zachowanie powoda, to jest jak wysłanie nieprawdziwego maila o tym, iż lekarz wystawił mu zwolnienie lekarskie „od dziś” i uzyskanie zwolnienia obejmującego ten dzień.

Podkreślenia wymaga, iż powód skłamał w mailu, wskazując, iż odbył już (przed wysłaniem maila o 14.32) konsultację lekarską i specjalista wystawił (czas przeszły) mu zwolnienie lekarskie.

W sytuacji, gdy pracownik już w danym dniu wykonał wszystkie swoje czynności, wykonał całą zaplanowaną na ten dzień pracę to nie ma absolutnie żadnego sensu, by informować pracodawcę (do tego nieprawdziwie), iż już na ten dzień pracownik ma zwolnienie. W świetle wykonanej pracy, za którą przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, jest to całkowicie niepotrzebne i bez znaczenia. Po co pracodawcy wiedza, iż pracownik w dniu pracy miał zwolnienie, skoro ją wykonał, czyli był jednak do niej zdolny, oraz należy mu się za ten dzień wynagrodzenie.

Takie zachowanie ma swój cel i ewentualne znaczenie jedynie w sytuacji, jeśli chciano pracownikowi dać wypowiedzenie, które pracownik chce ubezskutecznić. Tylko bowiem dla możliwości złożenia wypowiedzenia ma znaczenie, czy pracownik niezdolny do pracy. Przy czym duża rzesza pracowników nie wie, iż samo zwolnienie lekarskie nie uniemożliwia wypowiedzenia, jeśli pracownik jest obecny w pracy i ją świadczy, choć ma zwolnienie.

W tym miejscu zwraca uwagę pośpiech, z jakim powód pisze maila (nieprawdziwego) do pracodawcy. Jeśli pracownik danego dnia wykonał już całą pracę dopełnił wszystkich wymaganych od niego czynności, a tylko przewiduje że może dostać zwolnienie, to jeśli chce poinformować że jutro nie przyjdzie do pracy, to jakie znaczenie, czy tę informację pracodawca otrzyma pół godziny po wyjściu z pracy pracownika czy następnego dnia rano przed jej rozpoczęciem? Znow w takim normalnym trybie pracy, jeśli nie ma mowy o wypowiedzeniu, jest to niezrozumiałe, niepotrzebne i niecelowe, żeby spieszyć się z informacją o zwolnieniu tak bardzo, by popaść w stwierdzenie nieprawdy (na chwilę

maila wbrew jego treści ZLA jeszcze nie było). Ma to natomiast sens i cel, jeśli pracownik chce ubiec jakieś czynności pracodawcy, stworzyć dowody na swoją korzyść.

Dodatkowo warto zauważyć, iż fałszywie brzmi treść tego maila, we frazie: „przepraszam za moją niedyspozycję” w sytuacji, gdy jak wynika z materiału dowodowego, żadna niedyspozycja nie utrudniała powodowi wykonania wszystkich zaplanowanych zadań na ten dzień. Warto podkreślić, iż nawet powód nie twierdzi, iż z powodu złego samopoczucia zrobił coś złe, jakieś czynności nie mógł wykonać, czy np. zachowywał się odmiennie tego dnia niż normalnie – innymi słowy, by miał za co przeproszać. Wręcz przeciwnie – powód powiedział tylko, iż uprzedził swojego przełożonego, iż idzie do lekarza i to dopiero, jak wychodził ze spotkania (k. 180). Powód nie prosił o zwolnienie go z pracy z powodu złego samopoczucia, co sam przyznał (k. 180).w takich okolicznościach fraza ta wskazuje, iż powód chciał tym mailem sprokurować dowody na poparcie swojego stanowiska polegającego na zakwestionowaniu tego, co się zdarzyło.

Znamienne, iż zwolnienie obejmuje dzień 11 grudnia 2014, mimo iż powód ten dzień w całości przepracował. Sąd nie dał wiary powodowi, jakoby lekarz nie pytał go, od kiedy ma być zwolnienie i że nawet nie zdawał sobie sprawy z tego, od kiedy jest to zwolnienie. Doświadczenie życiowe uczy, że lekarze pytają się, szczególnie jak przyjmują nie rano, a w godzinach prawie wieczornych, po standardowym dniu pracy, czy na ten dzień zwolnienie trzeba wypisać. Zwolnienie oznacza obniżone wynagrodzenie o 20 % i skoro powód pracował tego dnia, to po cóż miałby się pozbawiać wynagrodzenia? Powód nie był w stanie tego wyjaśnić, czemu zwolnienie opiewało na dzień, w którym już wykonywał prace. Znowu należy skonstatować, że układa się to w logiczną całość, tylko w kontekście wypowiedzenia i próby ubezkutechnienia tego przez pracownika zwolnieniem.

Powyższego nie zmieniają zarzuty powoda, iż przecież omawiano na spotkaniu przyszłą konferencję oraz że wcześniej na wyjazd służbowy powód został zakwalifikowany. To zrozumiałe, iż pracodawca robi wszystko tak, jak w normalnym trybie, by pracownik nie nabral podejrzeń i przed wypowiedzeniem nie uciekł na zwolnienie (co powód w istocie próbował uczynić, choć za późno). Jeśli powód przygotowywał coś na konferencję, to przecież logiczne, iż pracodawca przed wypowiedzeniem odebrał od niego to, co już przygotował, inaczej przecież musiałby to sam opracować. O tym, iż wypowiedzenie było planowane przed 11 grudnia 2014r, świadczą maile W. F. do M. G., z prośbą o podanie okresu urlopu powoda, daty podpisania umowy – to są czynności jakie są potrzebne do wypisania wypowiedzenia (np. data umowy jest najczęściej wpisywana) i do zaplanowania okresu wypowiedzenia (czy wysłać na urlop, czy zwolnić z obowiązku świadczenia pracy). trudno powiedzieć, do czego innego W. F. byłyby te dane.

Zresztą zeznania W. F. potwierdzają nie tylko zeznania prezesa, ale i M. G., a nadto znajdują potwierdzenie w treści maila z 14.24, gdzie W. F. opisał, co się wydarzyło, zanim jeszcze powód napisał o tym, że rzekomo ma zwolnienie. W ocenie sądu wszystkie te okoliczności tworzą zwartą i koherentną całość.

Nie jest podejrzane, jak sugeruje powód, to, iż w mailu z dnia 12 grudnia A. C. tak dokładnie opisał całą sytuację. Jest to zrozumiałe, jeśli się uwzględni, iż z czynności powoda (nieprawdziwy mail, zwolnienie) wynika, iż zaprzecza on temu co się wydarzyło. W odpowiedzi na to pracodawca prezentuje mu swoje stanowisko jak najbardziej szczegółowo, by pracownik wiedział, na czym stoi i jakie są szanse powodzenia jego strategii.

Niezasadny jest argument powoda, jakoby A. C. pisał nieprawdę, w mailu, że „są świadkowie” – przecież mogło chodzić o świadków nie naocznych, ale tych, z którymi W. F. rozmawiał, do których wysłał maila.

Oświadczenie pracodawcy przedstawione powodowi w dniu 11 grudnia 2014r. zawierało pouczenie o przysługującym powodowi 7-dniowym, upływającym w dniu 18 grudnia 2013r., w terminie do wniesienia odwołania do Sądu. Tymczasem powód, choć od początku nie zgadzał się z decyzją z pracodawcy, dopiero w dniu 27 grudnia 2014r. odwołał się od decyzji pracodawcy i złożył pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, bądź przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Oceniając wskazane wyżej kwestie, po wnikliwym przeanalizowaniu argumentacji strony powodowej, Sąd stanął na stanowisku, że w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia



odwołania od rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu bowiem uchybienie przez powoda terminowi do dokonania tej czynności było przez niego zawinione. Powód w dacie otrzymania oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę został pouczone o możliwości i terminie odwołania się do sądu pracy. Mając świadomość takiej możliwości, nie skorzystał z niej w terminie.

Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy, zawierającego prawidłowe pouczenie pracownika o przysługującym mu prawie odwołania się do sądu pracy, nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia (postanowienie SN z dnia 8 maja 2002 r. I PKN 259/01).

W świetle powyższego nie sposób uznać, że w dniu 11 grudnia 2014r. powód nie dowiedział się o tym, iż pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Powyższa argumentacja pozostaje zasadna, nawet jeśli zważyć, że powód od 11 grudnia 2014r. pozostawał niezdolny do pracy z powodu choroby. Choroba pracownika musi być bowiem tego rodzaju, aby pozwalała przyjąć brak zawinienia pracownika w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998r. I PKN 270/98 oraz z dnia 11 maja 2006 roku, II PK 277/05). W świetle zatem poczynionych przez sąd ustaleń faktycznych, w ocenie Sądu choroba powoda nie ograniczała go na tyle, aby skutkowało to faktycznym pozbawieniem możliwości złożenia przez powoda w terminie odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Choroba powoda nie uniemożliwiała mu prowadzenia samochodu w długiej trasie w dniu 11 grudnia 2014r., nie uniemożliwiała mu udania się do radcy prawnego w dniu 23 grudnia 2014r., nie uniemożliwiała pisania maili. Co więcej, jak obrazuje k. 348, powód w dniu 12 grudnia 2014r kopiował służbowe maile na swój prywatny adres gmail. Podkreślenia wymaga, iż powód w żaden sposób nie wykazał dlaczego nie odwołał się wcześniej. Nie byłaby takim usprawiedliwieniem choroba, skoro jest to taka sama choroba w dniu podjęcia czynności po terminie, takie samo zwolnienie jak to wcześniejsze – powód nie wykazał, dlaczego do 18 grudnia nie mógł się odwołać, skoro 23-27 grudnia mógł.

Zupełnie niezrozumiałe jest zwlekanie powoda z odwołaniem, choćby z tego względu, iż otrzymał maila A. C. z dnia 12 grudnia 2014r. z którego ewidentnie wynika, iż pracodawca uważa, że w dniu 11 grudnia 2014r. doszło do wypowiedzenia w sposób skuteczny. Świadczą o tym wypowiedzi takie jak: „W. podjął decyzję”; „otrzymałeś wypowiedzenie”; „wypowiedzenie nastąpiło o godzinie 14.00 po wspólnym dniu pracy W. F. z tobą i jest skuteczne”, „decyzja zapadła i jest nieodwołalna”.

W tych okolicznościach zdumiewające jest to, iż powód tak długo nic nie robi, nie wnosi odwołania do sądu, choć zna siedmiodniowy termin do wniesienia odwołania. Powód w pozwie wskazuje tylko, iż do chwili obecnej nie otrzymał nic na piśmie. Zdumiewające jest oczekiwanie powoda na przysłanie mu wypowiedzenia na piśmie, skoro wie, iż pracodawca uważa, iż wypowiedzenie zostało mu wręczone, a on odmówił (co jak wiadomo było powodowi, jest bez znaczenia dla skuteczności wypowiedzenia), innymi słowy wie (co między innymi dobitnie wyłuszczył mail A.C.), iż pracodawca uważa, iż wręczył powodowi pismo dnia 11 grudnia 2014. Oczywistym jest wniosek, iż pracodawca nic nie będzie przysyłał, bo nie musi, bo swoje obowiązki już spełnił. Podkreślenia wymaga, iż powód to nie zwykły szeregowy, niewykwalifikowany pracownik, a osoba zatrudniona na kierowniczym stanowisku, sama przeszkolona w zakresie rozwiązywania umów o prace z podwładnymi. Powód twierdził, iż prosił o przesłanie tego wypowiedzenia, lecz nie można dać temu wiary - powód nie przedstawił takiego maila (nawet nie wnioskował o zobowiązanie drugiej strony o przesłanie takiego maila), mimo iż maile z 12 grudnia 2014 sobie kopiował na prywatny adres (k. 348).

Powód, nawet jakby hipotetycznie założyć, iż w dniu 11 grudnia 2014r nie wiedział o wypowiedzeniu, to już z maila 12 grudnia 2014r. dowiedział się jakie jest stanowisko pracodawcy (a więc, że pracodawca już pismo wręczał, że uznaje to za skuteczne, oraz że powołuje się na świadków tego zdarzenia oraz dokumentację) i już w tym momencie powinien podjąć kroki w celu zwalczania tego w sądzie.

Niedochowanie zaś wskazanego przez Sąd terminu 7 dni na odwołanie osoby, przeszkolonej w sprawie rozwiązywania stosunku pracy, która już takie oświadczenia składała, i która nie mogła nie znać terminu do złożenia odwołania, która miała możliwość zapoznania się z treścią wypowiedzenia i pouczenia, która nie wykazała żadnych obiektywnych

przeszkód, uniemożliwiających złożenie pozwu w terminie, świadczy o braku staranności i należytej dbałości powoda o własne interesy. Podkreślenia wymaga, iż rygory pozwu są znacznie ułatwione i odformalizowane w prawie pracy, właśnie po to by pracownicy mogli szybko i łatwo odwoływać się od decyzji pracodawcy. Dlatego nie jest konieczne szukanie pomocy prawnej w celu odwołania się od wypowiedzenia – oczywiście to może pracownik zrobić, ale na swoje ryzyko i swoją odpowiedzialność, nie zmienia to możliwości uznania, iż powód mógł wnieść pozew w terminie.

Strona powodowa nie wyjaśniła nawet dlaczego choć pełnomocnictwo zostało udzielone 23 grudnia (i tak już po terminie), to pozew nie został złożony niezwłocznie a dopiero dwa dni robocze później. Powód nie wykazał, dlaczego do pełnomocnika zgłosił się 23 grudnia, a nie od razu po jednoznacznym mailu z 12 grudnia (albo jeśli zgłosił się wcześniej, dlaczego pełnomocnictwo i pozew są tak późno).

W konsekwencji powyższych okoliczności oraz wobec treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 1984r. (I PRN 85/84), w którym stwierdził, że rozpatrzenie odwołania wniesionego po terminie może nastąpić tylko w sytuacji, gdy opóźnienie jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie jest nadmierne (muszą więc istnieć „wyjątkowe okoliczności”, związek między tymi okolicznościami a opóźnieniem, a ponadto samo opóźnienie nie może być nadmierne, tj. nie może wykraczać poza okres czasu niezbędny – w świetle doświadczenia życiowego – do złożenia odwołania), w ocenie Sądu argumentacja powoda w żadnej mierze nie pozwala uznać, że uchybienie terminowi do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę było przez niego zawinione.

Dalej, w toku postępowania powód podnosił, iż od dnia 11 grudnia 2014r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, dlatego też rozwiązanie umowy o pracę z dnia 11 grudnia 2014r. nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

Zatem wskazać należy, że w myśl 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. Z dyspozycji cyt. artykułu nie wynika by pracodawca nie mógł wypowiedzieć umowy o pracę w okresie, w którym pracownik dysponuje zwolnieniem lekarskim, ale w okresie kiedy nie świadczy pracy. Zwolnienie lekarskie stanowi jedynie dokument usprawiedliwiający nieobecność pracownika w pracy. W kwestii tej sąd podziela stanowisko Sądu Okręgowego w Krakowie wyrażone w wyroku z dnia 23 kwietnia 2015r. do sygn. VII Pa 382/14, który orzekł, że „przesłanką zakazu wypowiedzania umów o pracę z art. 41 kp. nie jest istnienie zaświadczenia lekarskiego mogącego potwierdzić niezdolność do pracy z powodu choroby i usprawiedliwić nieobecność w pracy, ale rzeczywista nieobecność pracownika z przyczyn taką nieobecność usprawiedliwiających. Przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika i pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie i miejscu wyznaczonym do wykonywania obowiązków pracowniczych. Obecność pracownika w miejscu pracy w opisanych okolicznościach przemawia przeciwko późniejszemu twierdzeniem pracownika o jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy”.

Zgromadzony materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, że powód w dniu 11 grudnia 2014r. był w pracy, wykonywał czynności pracownicze, brał udział w spotkaniu rekrutacyjnym, ponieważ sam je prowadził. Sam przyznał, iż wyszedł po skończeniu wszystkich zaplanowanych na ten dzień czynności. Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania powoda w części, w której podnosił, że informował wcześniej – przed dniem 11 grudnia 2014r. swojego przełożonego, że będzie odbywał wizyty lekarskie. Okoliczność ta nie została przez powoda wykazana, świadkowie zgodnie zeznali, iż nic nie wiedzieli o zapowiadającym się wystawieniu zwolnienia lekarskiego, a zeznania te Sąd uznał za wiarygodne.

Sąd Najwyższy we wpisanej do księgi zasad prawnych uchwałę składu 7 sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, stwierdził, że terminy art. 265 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie stosuje się przepisów kodeksu postępowania cywilnego dotyczących uchybienia i przywrócenia terminu. Jeżeli więc pozew został wniesiony po upływie wspomnianych terminów, to w razie ich nieprzywrócenia sąd obowiązany jest oddalić powództwo. W świetle przepisu art. 265 k.p. Sąd nie ma obowiązku wydania odrębnego orzeczenia w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Dlatego sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie po uprzednim rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany, a w razie uchybienia terminowi - czy spełnione zostały przesłanki do jego przywrócenia, dając temu wyraz w pozytywnym bądź negatywnym sensie - w treści uzasadnienia orzeczenia, jeżeli będzie ono

sporządzone na wniosek strony bądź wskutek wniesienia środka zaskarżenia. Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (tak wyrok SN z 15 stycznia 2007r., I PK 183/06, LEX nr 948776).

Wypowiedzenie umowy o pracę podlega ocenie tylko w zakresie niezgodności z przepisami o wypowiedzaniu. Nie podlega ocenie jego zasadność

Przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę w niniejszej sprawie nie zostały naruszone.

Podkreślenia też przy tym wymaga, iż art. 33 kp. W brzmieniu obowiązującym w grudniu 2014, nie wymaga wskazania przyczyn uzasadniających wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, w której strony przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Zaznaczenia wymaga, iż zgodnie ze stanowiskiem ustalonym przez Sąd Najwyższy dotyczącym wykładni art. 33 kp. przyjmuje się, iż umowa o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, może być rozwiązana również przed upływem 6-cio miesięcznego okresu jej trwania (Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994r., I PZP 35/94; OSNAPiUS 1994r. nr 11 poz. 173).

W przedmiotowej sprawie strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia od 12 października 2014r. do 12 maja 2015r., a tym samym na czas dłuższy niż 6 miesięcy. Umowa ta przewidywała dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (k. 11). Podkreślić przy tym należy, iż powód w pełni zdawał sobie sprawę z możliwości zastosowania przez pracodawcę dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, jak również z braku konieczności wskazywania przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia.

Wypowiedzenie to jednostronne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę składane drugiej stronie stosunku pracy. Uznaje się je za złożone z chwilą, gdy doszło do drugiej strony w taki sposób, by mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 kc. w zw. z art. 300 kp.).

Powyższe, iż z dniem 11 grudnia 2014r. doszło do skutecznego wypowiedzenia stosunku pracy łączącego strony, w sposób skuteczny i zgodny z prawem, powód z przyczyn zawinionych opóźnił się z wniesieniem odwołania do sądu, tym samym roszczenie powoda jest bezzasadne.

Uwzględniając powyższe, na podstawie powołanych przepisów prawa, Sąd orzekł jak w pkt. I wyroku na podstawie cyt. przepisów.

O kosztach sąd orzekł na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, na mocy art. 98 k.p.c.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pozwanej ustalono na kwotę 1800 zł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013r. poz. 490).

Podkreślenia wymaga, iż do niniejszej sytuacji nie będzie miało zastosowanie orzecznictwo SN, nakazujące, by do spraw o odszkodowanie stosować stawkę taką jak w przypadku żądania przywrócenia do pracy.

Argumentacja orzeczeń 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, oraz uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, Biul.SN 2011/2/18 opiera się na tym, iż w sprawach z odwołania od wypowiedzenia, pracownik ma najczęściej do wyboru roszczenie o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie i stawki między nimi nie powinny się różnić.

W niniejszej sprawie, z uwagi na treść art. 50 § 3 k.p., w brzmieniu obowiązującym dacie wypowiedzenia, powodowi przysługiwało tylko odszkodowanie.

W takich sytuacjach stosowanie wykładni przyjętej w uchwale nie jest uprawnione, gdyż odszkodowania te różnią się od odszkodowania z art. 56 § 1 KP. Prima facie podobieństwo można dostrzegać w skutku, czyli w rozwiązaniu stosunku pracy, jednak w tym przypadku ustawa nie przewiduje roszczenia o przywrócenie do pracy, a więc już tylko zakresowo ze względu na wykładnię literalną nie stosuje się § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Pracownikowi przysługuje tylko odszkodowanie. Potwierdza to, że w sprawie miała zastosowanie stawka minimalna z § 11 ust. 1 pkt 2 a nie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia (por. uzasadnienie postanowienia z 11 września 2012 r., II PZ 26/12). Podobnie orzekł też SN w uchwale z dnia 24 lipca 2009 r. I PZP 3/09.

Sąd zasądził też zwrot wydatków pełnomocnika na przyjazdy na rozprawy 28 sierpnia 2015r. i 9 maja 2016r. zgodnie ze spisem kosztów ( 132,30 koszt biletu, 161 nocleg, , bowiem nie było innej możliwości przyjazdu na wyznaczoną godzinę rozprawy z tak odległej miejscowości, oraz koszty dojazdu samochodem 500,98, albowiem wskazane koszty mieszczą się w granicy obowiązującej stawki). Sąd nie obciążył powoda kosztami stawiennictwa strony i pełnomocnika na rozprawie 13 stycznia 2016r. W ocenie sądu szczególne względy z art. 102 k.p.c. pozwalają na nieobciążanie kosztami rozprawy, co do której powód wnosił o jej odroczenie, a co do której dopiero później okazało się, iż rzeczywiście były przesłanki do odroczenia tego posiedzenia.

Sąd nie uwzględnił też w kosztach żądanych na rzecz strony pozwanej faktur obejmujących zastępowanie strony na rozprawach przez pełnomocnika substytucyjnego.

Podkreślenia wymaga, iż zasadą przyznawania kosztów jest, określoną w art. 98 § 3 k.p.c. , iż nawet jeśli strona jest reprezentowana przez kilku pełnomocników, przysługuje jej zwrot wynagrodzenia jednego. Zatem sąd nie mógł osobno uwzględnić wynagrodzenia pełnomocników substytucyjnych, jeśli już zasądził jedno wynagrodzenie pełnomocnika na rzecz reprezentowanej przez niego strony.

Wobec powyższego orzeczono jak w punkcie II wyroku.