

**Sygn. akt VI P 315/20**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2021 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Adam Borysiewicz

Joanna Dorota Korasiak

Protokolant Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2021 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa T. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością we W.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo,
2. zasądza od T. P. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. kwotę 1.080 zł (jeden tysiąc osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty.

Adam Borysiewicz sędzia Przemysław Chrzanowski Joanna Dorota Korasiak

Sygn. akt VI P 315/20

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 2 czerwca 2020 roku (data nadania) T. P. wniósł o zasądzenie odszkodowania od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. w kwocie 25.520,94 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu stanowiska podał, że wnosi o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wręzonego mu wypowiedzenia ponieważ na spotkaniu w dniu 30 kwietnia 2020 roku pracodawca reprezentowany przez M. P. poinformował powoda o możliwości rozwiązania z nim umowy o pracę za porozumieniem lub o złożeniu wypowiedzenia. Powód nie przyjął wypowiedzenia umowy o pracę, nie zgodził się na zawarcie porozumienia stron. Nadto podał, że w tym dniu pozostawał niezdolny do pracy, będąc na zwolnieniu lekarskim, a został wezwany tylko i wyłącznie, aby odbyć wideokonferencję. Powód nie miał wiedzy, że pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę, ponieważ nie otrzymał od pracodawcy pisma z wypowiedzeniem, a o tym, że wypowiedziano mu umowę o pracę dowiedział się 26 maja 2020 roku, kiedy otrzymał do pracodawcy pismo z datą 21 maja 2020 roku.

**(pozew – k. 1-12)**

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu w wysokości sześciokrotności stawki tytułem kosztów zastępstwa wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. W uzasadnieniu stanowiska pozwany wskazał, że powód uchybił terminowi do złożenia odwołania, ponieważ już w dniu 30 kwietnia 2020 roku wiedział o tym, że pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę i miał możliwość zapoznania się z wypowiedzeniem. Wobec czego termin do złożenia odwołania upłynął powodowi w dniu wcześniejszym, niż złożył pozew. Ponadto podał, że powód w dniu wręczenia mu wypowiedzenia nie znajdował się na zwolnieniu lekarskim, ponieważ 30 kwietnia 2020 roku miał pracować w biurze, co też czynił, a zwolnienie lekarskie uzyskał dopiero po spotkaniu z pracodawcą, czyli o 13.01. Natomiast odnośnie samej przyczyny pozwany pracodawca wskazał, że w rzeczywistości doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, z powodu konieczności racjonalizacji wydatków, a część jego obowiązków została przydzielona innym pracownikom.

### ***(odpowiedź na pozew – k. 79-85)***

Ostatecznie powód wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie 36.000 zł wraz z odsetkami, zaś stanowisko strony pozwanej pozostawało bez zmian.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

T. P. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 2 stycznia 2011 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, kolejno na stanowiskach: kierownika zespołu, dyrektora ds. rozwoju hotelarstwa oraz dyrektora segmentu.

Wynagrodzenie powoda od 1 września 2019 roku wynosiło 12.000 zł i powód był zatrudniony na stanowisku dyrektora obsługi segmentu.

### ***(umowy o prace wraz z porozumieniami zmieniającymi – cz. B. a.o.; świadectwo pracy – cz. C a.o, porozumienie – k. 22; zaświadczenie – k. 89)***

Do obowiązków powoda jako dyrektora obsługi segmentu należało m.in.: zajmowanie się sprzedażą, organizowanie sprzedaży dla segmentu kluczowych klientów: inicjacja, koordynacja i prowadzenie działań mających na celu osiągnięcie zakładanego w kalkulacjach handlowych wyniku finansowego, bieżąca współpraca z odpowiednimi komórkami GI w zakresie budowania wiedzy o kliencie, rekomendowanie koncepcji nowych produktów, pełnienie funkcji i mentora dla pracowników niższych szczebli.

### ***(zakres obowiązków – k. 24-25)***

W dniu 30 kwietnia 2020 roku powód miał pracować w biurze zgodnie ze swoją deklaracją z dnia 24 kwietnia 2020 roku. W dniach wcześniejszych powód pracował zdalnie w domu z powodu ogłoszonej pandemii koronawirusa SARS-COV-2.

W dniu 30 kwietnia 2020 roku powód - będąc w pracy od godziny - około 10:45 został wezwany na spotkanie do Sali Konferencyjnej. Na spotkaniu byli obecni przedstawiciele pracodawcy – T. D. (1) i M. P.. Ostatecznie wobec konieczności uczestnictwa powoda na spotkaniu w Sali Konferencyjnej zaplanowana wideokonferencja na dzień 30 kwietnia 2020 roku, która była powodem stawiennictwa w pracy, została odwołana.

Powodowi zostało w trakcie spotkania w tym dniu 30 kwietnia 2020 roku o godzinie 11:10 okazane pismo o porozumieniu rozwiązania umowy o pracę, a także rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zgodnie z pismem o wypowiedzeniu umowy o pracę okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące i upływał w dniu 31 lipca 2020 roku. Wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca uzasadnił likwidacją stanowiska pracy ze względu na ograniczenie możliwości świadczenia usług w związku z ogłoszonym stanem epidemii i podziałem obowiązków pracownika pomiędzy innych pracowników oraz podał, że kryteria doboru pracownika opierają się o prawidłową komunikację ze współpracownikami, umiejętność współpracy w zespole, a także przejmowanie inicjatywy w zakresie rozwoju

sprzedaży przez pracodawcę, w tym wyszukiwanie nowych kontrahentów, zawieranie nowych umów sprzedaży. W momencie wręczania powodowi wypowiedzenia dokument był już podpisany przez osobę reprezentującą pracodawcę.

Powód w trakcie spotkania zapytał, czy jeśli zaakceptuje rozwiązanie to otrzyma odprawę, na co otrzymał odpowiedź twierdzącą. Powód nie wyraził gotowości przyjęcia porozumienia stron. Powodowi w trakcie spotkania odczytano treść wypowiedzenia umowy o pracę. Przedstawiciele pracodawcy mieli dwa egzemplarze wypowiedzenia, tak, aby jeden zachować dla siebie, a jeden celem doręczenia powodowi.

Przedstawiciele pracodawcy zakomunikowali powodowi, że w tym dniu 30 kwietnia 2020 roku następuje decyzja o zakończeniu z nim stosunku pracy – w trybie jaki powód wybierze. Nie było mowy o tym, że powód nie przyjmując porozumienia, nie otrzyma od pracodawcy wypowiedzenia. Decyzja o zakończeniu stosunku pracy z powodem była definitywna.

W trakcie spotkania powód wyszedł celem rozmowy przez telefon z nieznaną osobą. Po powrocie na spotkanie zakomunikował, że w dniu dzisiejszym jest na zwolnieniu lekarskim, wobec czego nie można mu wypowiedzieć umowy o pracę. Powodowi umożliwiono zapoznanie się z wypowiedzeniem umowy o pracę oraz umożliwiono odebranie egzemplarza wypowiedzenia umowy o pracę z czego powód dobrowolnie nie skorzystał. Powód widział ponadto dokument wypowiedzenia, który M. P. trzymał w ręku i miał wręczyć powodowi. Powód opuszczając spotkanie miał wiedzę na temat tego, że pracodawca chciał rozwiązać z nim stosunek pracy.

***(wypowiedzenie – k. 39; wiadomość e-mail – k. 94-94v; zeznania świadka T. D. (2) – k. 163v-164; zeznania świadka M. P. – k. 251-252 i 253-253v)***

W dniu 30 kwietnia 2020 roku lekarz z G. R. L. o godzinie 13.01 wystawił dla powoda, przebywającego w tym dniu w W., zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy ZUS ZLA seria ZU numer (...), w którym stwierdził niezdolność do pracy T. P. w okresie od dnia poprzedniego, tj. od dnia 29 kwietnia 2020 roku – w okresie do dnia 31 maja 2020 roku. Zostało ono niezwłocznie przekazane pozwanemu za pomocą portalu elektronicznego ZUS.

***(ZUS ZLA – k. 23; zrzut ekranu portalu ZUS – k. 156, k. 258)***

Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę obowiązki pracownicze powoda przejął częściowo pracownik (...) Sp. z o.o. – J. H. – tej samej grupy kapitałowej, co pozwana. Pozwana nie zatrudniła nikogo nowego na stanowisko powoda, kto by wykonywał obowiązki pracownicze pokrywające się w całości z tymi powoda. J. H. przejął klientów segmentu apartamentów i hoteli, których wyniki zmalały w wyniku pandemii koronawirusa o około 100%.

Segment, którego powód był dyrektorem u pozwanego pracodawcy, zmalał niemalże do zera. Część umów, która dotyczyła tego segmentu, została rozwiązana przez strony lub zawieszona.

Pracownicy, którzy współpracowali z powodem w tym co on działo zajmującym się obsługą segmentu, zostali przeniesieni do innych segmentów, aby dalej pracowali z odpowiednimi klientami.

***(zrzut ekranu wiadomości mail – k. 116; zeznania świadka P. K. – k. 161v-162v; zeznania świadka G. S. – k. 163-163v; porozumienia i wypowiedzenia umów o współpracę – k. 199-213; zeznania świadka M. P. – k. 251-252 i 253-253v)***

Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanego co do zasady pracował poprawnie, ale zdarzały się przypadki, kiedy zbyt późno poinformował przełożonych o nieprawidłowościach związanych z klientami. Odnośnie uchybień ze strony powoda były prowadzone z nim rozmowy przez przełożonego G. S.. Powód miał problemy z kontaktami interpersonalnymi, z nowo zatrudnionym pracownikiem T. D. (3), nie przekazywał mu klientów niższego szczebla, co było powodem zakończenia stosunku pracy przez tego pracownika.

***(zeznania świadka M. P. – k. 251-252 i 253-253v)***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych sprawy, aktach osobowych powoda (część B i C), których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu. Ponadto Sąd oparł się na spójnych zeznaniach świadków P. K., G. S. oraz M. P., jako pozostających w logicznym związku i tworzącym spójny wewnętrznie stan faktyczny, znajdujący potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Zeznania tych osób nie budziły w żadnym zakresie wątpliwości Sądu.

Zeznaniom powoda T. P. Sąd częściowo tylko dał wiarę, ale w kluczowych kwestiach nie zasługiwały one na walor zgodności z prawdą. Wiarygodne były zeznania powoda odnośnie tego, że w dniu 30 kwietnia 2020 roku stawiał się w pracy zgodnie z deklaracją, celem odbycia wideokonferencji, faktu wiedzy na temat tego, że na spotkaniu z tego dnia pracodawca chciał zakończyć stosunek pracy łączący go z powodem. Ponadto wiarygodne jest to, że obowiązki powoda - wobec likwidacji jego stanowiska pracy - przejął J. H., przekazywania obowiązków nowozatrudnionemu w listopadzie 2019 roku pracownikowi –Z. oraz, że powód widział, że M. P. na spotkaniu zaproponował zakończenie stosunku pracy za porozumieniem stron lub zakończenie poprzez wypowiedzenie. Również wiarygodne jest to, że powód widział dokument wypowiedzenia w rękach M. P..

Zeznania powoda nie są natomiast wiarygodne przede wszystkim w zakresie twierdzenia, że przed pojawieniem się w pracy o godzinie 9:00 lekarz psychiatra miał stwierdzić niezdolność do pracy i wtedy wystawić mu zwolnienie lekarskie. Z dokumentów zgromadzonych w sprawie wynika, że takie zwolnienie lekarskie, na które powołuje się powód, zostało wystawione o godzinie 13:01. W ocenie Sądu jest nieudowodnionym ze strony powoda, że taka wizyta lekarska w formie telewizyty miała miejsce przed rozpoczęciem pracy, przed pojawieniem się w siedzibie pracodawcy celem odbycia wideokonferencji. Nie jest również wiarygodne, że w trakcie wizyty o tej właśnie godzinie lekarz miał stwierdzić niezdolność do pracy powoda. Brak na tę okoliczność jakichkolwiek innych dowodów niż tylko zeznania powoda, które są niewiarygodne z powodu wystawienia zwolnienia lekarskiego o godzinie 13.01. Przyjmując wersję powoda oznaczałoby to, że w rzeczywistości zwolnienie lekarskie zostało wystawione po 4 godzinach od wizyty lekarskiej. Powód nie udowodnił w jakikolwiek sposób, że tak było oraz czym miałyby być spowodowane ta przerwa. Nie są również wiarygodne zeznania powoda jakoby miał być zastraszony przez przełożonych, że zostanie zwolniony z powodu osiągniętych wyników finansowych. Powód oprócz swoich zeznań nie przedstawił na tę okoliczność żadnego dowodu. Ponadto dodatkowo okolicznością przeczącą wersji powoda, jakoby miał mieć stwierdzoną niezdolność do pracy przed pojawieniem się w pracy, jest to, że powód stawiał się w pracy celem - jak sam zeznał - odbycia wideokonferencji. Pracownik niezdolny do pracy, jeśli ma stwierdzoną niezdolność do pracy zwolnieniem lekarskim, nie ma podstaw do pojawienia się w pracy oraz do świadczenia tej pracy. Nie jest ponadto wiarygodne to, że powód nie miał możliwości zapoznania się z wypowiedzeniem, ponieważ z jego zeznań wynika to, że wiedział jaka jest przyczyna wypowiedzenia – czyli likwidacja stanowiska pracy.

Strony nie wnosili o uzupełnienie materiału dowodowego w sprawie.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo o odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia przez pracodawcę podlegało oddalaniu z następujących przyczyn.

W pierwszej kolejności Sąd rozpozna kwestię, czy pozew został wniesiony w terminie, a jeśli nie, to czy na uwzględnienie zasługuje wniosek o przywrócenie terminu do złożenia pozwu. Jest to tyle kwestia podstawowa, że powód wnosil o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia, a pozwany pracodawca wysuwał argumentację zmierzającą do wykazania przekroczenia terminu z winy powoda. Zgodnie z art. 264 § 1 i 2 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosil się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosil się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Terminy złożenia odwołania od wypowiedzenia (art. 265 § 1 k.p.) oraz wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 265 § 2 k.p.) biegną od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, tj. od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w

sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu oraz rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia.

Kwestią podstawą zatem pozostawało ustalenie tego, z jakim dniem oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę było skuteczne, tj. kiedy zostało złożone powodowi. Z ustaleń Sądu wynika, że takie oświadczenie o wypowiedzeniu zostało złożone powodowi, jako czynność jednostronna pracodawcy niewymagająca zgody pracownika, w dniu 30 kwietnia 2020 roku. W ocenie Sądu wynika to z tego, że w dniu tym powodowi przedstawiono stanowisko pracodawcy, że pracodawca kończy jego stosunek pracy i chce ustalić sposób zakończenia tego stosunku na spotkaniu w dniu 30 kwietnia 2020 roku. Powodowi zaproponowano zawarcie porozumienia w zakresie rozwiązania umowy o pracę, a także przedstawiono wypowiedzenie umowy o pracę. Należy wskazać, że stosunek pracy nie ustał w wyniku porozumienia stron, ponieważ powód w tym dniu nie złożył zgodnego z pozwanym oświadczenia, czyli nie podpisał porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jest to czynność wymagająca skutecznego oświadczenia woli obu stron, a takiego oświadczenia ze strony powoda było brak. Natomiast odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę, które próbowano powodowi wręczyć w trakcie spotkania do potwierdzenia odbioru podpisem, wystarczyła tylko jednostronna czynność pracodawcy, aby decyzja pracodawcy była skuteczna i wywierała określone skutki prawne i faktyczne. Pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę było w dniu spotkania 30 kwietnia 2020 roku już opatrzone podpisem osoby reprezentującej pracodawcę, więc było prawnie skuteczne. Oznacza to tym samym, że powodowi zostało złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 30 kwietnia 2020 roku i od tego dnia należy liczyć termin 21 dni na złożenie odwołania od wypowiedzenia i żądania zasądzenia odszkodowania. Powód wiedział na spotkaniu w tym dniu, że pracodawca chce z nim zakończyć współpracę, a wybór porozumienia stron należał wyłącznie do niego.

Wobec powyższego pozew powinien być do tutejszego Sądu najpóźniej złożony do końca dnia 21 maja 2020 roku, aby uznać, że został złożony z zachowaniem 21 dniowego terminu. Tymczasem został nadany w Urzędzie Pocztowym w dniu 2 czerwca 2020 roku. Oznacza to, że powództwo zostało wytoczone po terminie.

W takim stanie rzeczy Sąd przystąpił do rozpoznania wniosku powoda o przywrócenie terminu. Zgodnie z art. 265 § 1 i 2 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. i w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. O istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy. Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, zawierającego prawidłowe pouczenie o prawie odwołania do sądu, nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu (por. wyrok SN z 13.12.1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997/15, poz. 268). Przywrócenie terminów z art. 264 k.p. wymaga wykazania, że ich przekroczenie nastąpiło bez winy pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z 4.03.2004 r., I PK 429/03 (Pr. Pracy 2004/11, s. 40) wskazał, że pracownik, który bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę, odpowiadającego wymaganiom przewidzianym w Kodeksie pracy, nie może domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od tego wypowiedzenia do sądu pracy, ani powołać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie i trybie odwołania od dokonanego wypowiedzenia. W tej sprawie Sąd zważył, że powodowi zostało w dniu 30 kwietnia 2020 roku przedstawione obok porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę także prawnie skuteczne wypowiedzenie umowy o pracę które miało skutek właśnie od tego dnia. W trakcie tego spotkania pracodawca okazał powodowi pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę, nadto miał dla powoda drugi egzemplarz, który powód miał otrzymać. Powód sam dobrowolnie zrezygnował z odbioru przeznaczonych dla niego egzemplarzy wypowiedzenia.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem terminu wypowiedzenia stanowi jednostronną czynność prawną pracodawcy. Skuteczność takiej czynności nie zależy zatem od jakiegokolwiek zgody osoby, której jest składane. Bez znaczenia jest w związku z tym odmowa przyjęcia pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy, wyrażona przez pracownika albo odmowa przyjęcia do wiadomości treści złożonego oświadczenia. Dla ustalenia chwili, w jakiej zostało złożone oświadczenie, stosuje się przepis art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Należy zatem przyjąć, że wypowiedzenie zostało złożone z chwilą, gdy dotarło do drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać. Zatem o skutecznym doręczeniu pracownikowi zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę będziemy mówić nie tylko w sytuacji, kiedy pismo zawierające zawiadomienie zostało wręczone pracownikowi, ale również wówczas, kiedy nie zostało ono fizycznie wręczone, lecz dotarło do niego w taki sposób, iż miał faktyczną i realną możliwość zapoznania się z jego treścią, uwzględniając całokształt warunków (por. Z. Góral, Komentarz do art. 30 k.p. w K. Baran (red.), Kodeks Pracy, Komentarz, wyd. III, WK 2016 rok). Jeżeli zatem pracodawca zawarł wymagane pouczenie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (co nie było kwestionowane przez powoda) i w przewidzianej do tego formie, to wykonał w ten sposób nałożony przez ustawodawcę obowiązek odpowiedniego poinformowania pracownika. Powód tymczasem podnosił, że nie miał wiedzy o tym, że pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę i dopiero dowiedział się o tym w dniu 26 maja 2020 roku z pisma pracodawcy. Jest to w ocenie Sądu stanowisko błędne, ponieważ powód miał wiedzę, że pracodawca w dniu 30 kwietnia 2020 roku rozwiązał z nim stosunek pracy. Zaproponowano pracownikowi alternatywę: rozwiązanie za porozumieniem stron, czyli wymagające także jego oświadczenia lub rozwiązanie niewymagające jego działania lub oświadczenia, tj. wypowiedzenie umowy o pracę. Powód w tym dniu wiedząc, że sam nie akceptuje porozumienia stron, ponieważ nie podpisał go, powinien przy dołożeniu staranności wymaganej w stosunkach danego rodzaju wiedzieć, że skoro pracodawca rozwiązuje umowę i on sam nie przyjmuje propozycji porozumienia, to w konsekwencji pracodawca wypowiada mu umowę. Z ustaleń Sądu - poczynionych na podstawie zeznań samego powoda, ale i również ww. zeznań świadków - wynika, że na spotkaniu w dniu 30 kwietnia 2020 roku powód wiedział o tym, że M. P., który reprezentował pracodawcę, ma dla powoda propozycję zakończenia stosunku pracy. Powód nie może zasłaniać się niewiedzą o tym, że pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę, skoro w tym dniu pracodawca reprezentowany przez pracowników okazał mu wypowiedzenie oraz umożliwił zapoznanie się z jego treścią i prawidłowo sformułowanym pouczeniem o 21 dniach na złożenie pozwu do Sądu. W wypowiedzeniu, które powód mógł odebrać w dniu 30 kwietnia 2020 roku, znajduje się bowiem prawidłowe pouczenie o przysługującym odwołaniu do Sądu w terminie 21 dni.

Wobec powyższego nie ma podstaw do przyjęcia, że powód dowiedział się o wypowiedzeniu z 30 kwietnia 2020 roku później niż 30 kwietnia 2020 roku, czyli w dniu 26 maja 2020 roku - jak sam podnosił, kiedy to odebrał od pracodawcy zaświadczenie o zarobkach. W dniu złożenia wypowiedzenia powodowi miał wiedzę na temat tego jakie skutki ma oświadczenie pracodawcy i w jakim terminie należy odwołać się do Sądu pracy i złożyć stosowny pozew np. o odszkodowanie. Wobec czego z powodu uchybienia terminowi do złożenia pozwu i złożeniu go z przekroczeniem 21 dniowego terminu liczonego od 30 kwietnia 2020 roku, powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu.

Niezależnie od powyższego Sąd stwierdził, że pozwany pracodawca nie naruszył przepisu art. 41 k.p. który stanowi, że 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. Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. (por. uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 11.03.1993 r., I PZP 68/92, OSNCP 1993/9, poz. 140). Nadto stwierdzono w wyroku SN z 5.05.2010 r., II PK 343/09645, że przez obecność w pracy należy przez nią rozumieć „stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania”. Prowadzi to do wniosku, że wtedy, gdy pracownik mimo niezdolności do pracy nadal wykonuje pracę, czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy, w trakcie której obowiązuje zakaz ustanowiony w art. 41 k.p (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2017 r. III PK 84/16).

W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że T. P. rano stawiał się do pracy w biurze w W., zgodnie ze swoją deklaracją. Był to czwartek, ostatni dzień pracy w biurze w kwietniu 2020 roku, kiedy powód miał świadczyć pracę, podczas gdy wcześniej pracował zdalnie. W momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia o godzinie 11.10 powód nie miał jeszcze stwierdzonej niezdolności do pracy przez lekarza psychiatrę, był zdolny do świadczenia pracy. Nie miał w tym momencie zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego jego niezdolność do pracy. Zaświadczenie lekarskie stwierdzające jego niezdolność do pracy zostało wystawione o godzinie 13:01 czyli już po złożeniu przez pracodawcę rzeczonych oświadczenia. Powód nie zdołał wykazać, że wizytę lekarską u lekarza psychiatry odbył wcześniej i, że lekarz psychiatra stwierdził jego niezdolność do pracy przed wręczeniem mu wypowiedzenia. Ponadto powód w trakcie spotkania, dopiero po tym jak przedstawiono mu wypowiedzenie umowy o pracę stwierdził, że w rzeczywistości to w pracy nie powinien być, bo jest na zwolnieniu lekarskim. Ta wersja jest tylko linią obrony na potrzeby tego postępowania celem uwiarygodnienia, że wypowiedzenie zostało wręczone w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jednak ustalenia Sądu dokonane na podstawie dokumentów i zeznań świadków przeczą takiej wersji wydarzeń. Należy jednocześnie w tym zakresie wskazać, że powód wyraził gotowość do świadczenia pracy ponieważ, jak sam wskazał w dniu 30 kwietnia 2020 roku stawiał się o godzinie 10:45 w pracy i miał zamiar uczestniczyć w wideokonferencji. W ocenie Sądu, czego też powód nie kwestionował, zaplanowane uczestnictwo w wideokonferencji przez powoda należy traktować jako wyrażenie gotowości do świadczenia pracy. Powód miał zamiar uczestniczyć w tej wideokonferencji, dlatego też stawiał się w pracy. Dla Sądu nie jest wytłumaczeniem stanowisko powoda, że stawiał się w pracy bo obawiał się o swoje zatrudnienie. Powód w tym zakresie przedstawił tylko i wyłącznie gołosłowne twierdzenia, bez poparcia tego innymi dowodami. Wobec tego Sąd uznał, że wypowiedzenie zostało dokonane w okresie kiedy powód nie był w sposób usprawiedliwiony nieobecny w pracy, nie miał jeszcze wtedy stwierdzonej niezdolności do pracy.

Odnośnie przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu będącej likwidacją stanowiska pracy powoda ze względu na ograniczenie możliwości świadczenia usług w związku z ogłoszonym stanem epidemii i podziałem obowiązków pracownika pomiędzy innych pracowników Sąd ustalił, że jest ona przyczyną rzeczywistą, konkretną i uzasadniającą rzeczony wypowiedzenie umowy o pracę. Zanim Sąd przejdzie do oceny zasadności przyczyny należy wskazać, że Sąd Pracy nie jest uprawniony do oceny ekonomicznego uzasadnienia likwidacji stanowiska pracy, reorganizacji struktury pracodawcy, a tym samym pozostaje to poza kompetencją Sądu. Zasadność ekonomiczna nie ma wpływu tym samym na analizę prawdziwości i zgodności z prawem przyczyny wskazanej jako likwidacja stanowiska pracy, ponieważ zakresem badania jest objęte tylko to, czy w rzeczywistości doszło do likwidacji stanowiska pracy, a także czy zastosowane zostały prawidłowe kryteria doboru do wypowiedzenia.

Z ustaleń Sądu wynika, że stanowisko pracy powoda rzeczywiście zostało zlikwidowane, ponieważ pandemia koronawirusa spowodowała zmniejszenie zapotrzebowania na usługi niemalże o 100%, co z kolei spowodowało nieuzasadnionym utrzymywanie stanowiska pracy powoda jako dyrektora segmentu, którego obroty tak bardzo spadły. Część umów z klientami w tym sektorze została zawieszona lub rozwiązana, co oznaczało, że tylko niewielka część obowiązków powoda została aktualna. Po likwidacji stanowiska pracy powoda jego obowiązki zostały przekazane J. H., zaś żadna nowa osoba nie została zatrudniona na miejsce powoda. Nie wykazano w toku postępowania, by stanowisko pracy powoda po złożeniu mu wypowiedzenia zostało przemianowane na inną nazwę, albo zostało utworzone nowe stanowisko pracy, które zakresem obowiązków pokrywałoby się z tym co wykonywał powód - w całości lub części. Obowiązki powoda zostały przekazane innemu pracownikowi, wobec czego Sąd zważył, że likwidacja stanowiska pracy nie była pozorna. Nadto powód został wytypowany do rozwiązania z nim stosunku pracy, ponieważ zgodnie z zeznaniami ww. świadków był osobą mało kreatywną w zakresie inicjatywy sprzedażowej, miał problemy z wdrażaniem nowego pracownika, problemy w komunikacji. Ponadto z ustaleń Sądu wynika, że sprzedaż powoda i osiągnane przez niego wyniki były niesatysfakcjonujące dla jego przełożonych, co też sam w toku swoich zeznań stwierdził wskazując, że taka informacja została mu zakomunikowana na spotkaniu z przełożonymi. Te okoliczności również się potwierdziły. Dlatego też wypowiedzenie jest również uzasadnione, a powód został zapoznany z kryteriami doboru w piśmie wypowiadającym mu umowę o pracę i miał możliwość takie pismo zatrzymać w kopii. Zastosowane kryteria doboru również uzasadniały wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Nadmienić wypada także, że powód nie kwestionował otrzymanej przez siebie odprawy pieniężnej.

Reasumując, odnośnie powództwa, na podstawie ww. okoliczności i przepisów Sąd uznał je za niezasadne, dlatego też podległo ono oddaleniu; ponadto wypowiedzenie dokonane powodowi było zgodne z prawem i uzasadnione, a przyczyny konkretne i rzeczywiste. O powyższym orzeczono jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 9 ust.1 pkt 1 i § 15 ust. 3 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych uznając – zgodnie z wnioskiem pełnomocnika strony pozwanej, że nakład pełnomocnika pozwanego był ponadprzeciętny, a stopień skomplikowania sprawy wysoki, nadto wysiłek pełnomocnika przyczynił się w sposób znaczny do wyjaśnienia okoliczności faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd wobec tego zasądził od T. P. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. kwotę 1.080,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, jako sześciokrotność stawki minimalnej (6 x 180,00 zł) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.