

Klauzulę wykonalności nadano

w dniu 4.11.2020 r.

z urzędu na rzecz wierzyciela

L. B. (1)

k. nr 176

Kierownik

VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Sądu Okręgowego w Szczecinie

K. S.

Sygn. akt VI Pa 51/20

VI Pz 18/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2020 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: SSO Anna Stasiewicz-Kokotowska

Sędziowie: SSO Elżbieta Góralska

SSO Monika Miller-Młyńska (sprawozdawczyni)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 października 2020 r. w S.

sprawy L. B. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

na skutek apelacji L. B. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie z 24 stycznia 2020 r., sygn. akt IV P 82/19

oraz zażalenia (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na zawarte w punkcie II. wyżej wskazanego wyroku postanowienie Sądu Rejonowego w Goleniowie w przedmiocie kosztów procesu

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I. w ten sposób, że zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz L. B. (1) kwotę 8.233,89 zł (ośmiu tysięcy dwustu trzydziestu trzech złotych i osiemdziesięciu dziewięciu groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 22 maja 2019 r. do dnia zapłaty, a ponadto kwotę 540 (pięciuset czterdziestu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

II. oddala w całości zażalenie pozwanej spółki;

III. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwustu czterdziestu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

SSO Monika Miller-Młyńska SSO Anna Stasiewicz-Kokotowska SSO Elżbieta Góralska

## UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym w Goleniowie pod sygnaturą akt IV P 82/19, L. B. (1) odwoływał się od dokonanego wobec niego przez pracodawcę - (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. – rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, domagając się zasądzenia na swoją rzecz w związku z tym odszkodowania w kwocie 8.233,89 zł wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty.

Pozwana spółka wnosiła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 24 stycznia 2020 roku Sąd Rejonowy w Goleniowie oddalił powództwo (pkt I), odstąpił od obciążenia powoda kosztami postępowania poniesionymi przez stronę pozwaną (pkt II) oraz postanowił, że koszty sądowe ponosi Skarb Państwa (pkt III).

### ***Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych:***

L. B. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej 1 września 2013 roku, na stanowisku – kierowca wózka widłowego.

Powód do 13 lutego 2019 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim z uwagi na długotrwałą chorobę (boreliozę). Począwszy od 14 lutego 2019 roku nie stawiał się do pracy, jak również nie przedłożył zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego niezdolność do pracy w dalszym okresie.

Pismem z 19 lutego 2019 roku zwrócono się do powoda o wskazanie przyczyny nieobecności w pracy od 14 lutego 2019 roku i usprawiedliwienie tej nieobecności, a w szczególności dostarczenie zwolnienia lekarskiego, jeżeli zostało wystawione.

W odpowiedzi powód podał, że jego zwolnienie lekarskie skończyło się 13 lutego 2019 roku i obecnie oczekuje na rozprawę w Sądzie Okręgowym w Szczecinie w sprawie przyznania renty.

Powód dopiero w dniu 6 marca 2019 roku stawiał się w pracy i w tym dniu został skierowany przez pozwaną na badanie kontrolne.

L. B. w żaden sposób nie usprawiedliwił swojej absencji pracy w okresie od 14 lutego 2019 roku do 5 marca 2019 roku.

Zgodnie z § 9 ust. 3 pkt 6 Regulaminu Pracy pozwanej za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uznaje się samowolne opuszczenie stanowiska pracy lub nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy.

W dniu 3 kwietnia 2019 roku powód otrzymał pocztą pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano niestawienie się do pracy i nieprzedstawienie usprawiedliwienia przez powoda od 14 lutego 2019 roku do 5 marca 2019 roku, co powodowało ponoszenie dodatkowych kosztów związanych z dezorganizacją procesu pracy, w efekcie doprowadzając do istotnego naruszenia interesów pracodawcy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione. Wskazał, iż pozwana nie naruszyła wymogów formalnych dotyczących rozwiązywania umów o pracę. Doręczone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę spełnia wszelkie wymogi formalnoprawne, tzn. zostało dokonane na piśmie,

wskazuje przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy, jest podpisane przez osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy oraz zawiera pouczenie o prawie złożenia odwołania do Sądu Pracy. Nie doszło również zdaniem sądu do naruszenia przepisu wyrażonego w art. 52 § 2 k.p. Poglądu tego sąd I instancji w żaden jednak sposób nie uzasadnił.

Oceniając merytorycznie dokonane rozwiązanie umowy, Sąd Rejonowy uznał, że materiał dowodowy dostarczył ustaleń wskazujących na to, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przywołał w tym zakresie normę art. 100 § 2 pkt 4 k. p., w której wyszczególniono pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Mając to na uwadze, przyjął, że L. B. nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy w okresie od 14 lutego do 5 marca 2019 r., czym naruszył § 9 ust. 3 pkt 6 regulaminu pracy funkcjonującego u pozwanej. Wskazał, iż nie dał wiary twierdzeniom powoda, że w rozmowach telefonicznych kadrowa A. G. (1) (w uzasadnieniu mylnie jako: G.) informowała go, że nie musi się stawić do pracy. Kadrowa bowiem, zeznając pod groźbą odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznania, stanowczo zaprzeczyła, aby kierowała do powoda taki przekaz, a żaden inny z dowodów przeprowadzonych w trakcie postępowania nie potwierdził w ocenie sądu I instancji wersji lansowanej przez powoda. Sąd podkreślił zarazem, że omawiany wątek pojawił się dopiero w zeznaniach powoda, a nie poruszono go w pozwie, ani nie był on przedmiotem pytań, gdy przesłuchiowano świadka. Wreszcie powód nie podniósł tej okoliczności w swoim piśmie z 22 lutego 2019 r., w którym odpowiadał pracodawcy na zapytanie o przyczyny nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy. Te uwarunkowania dodatkowo zdaniem sądu I instancji podważyły wiarygodność powoda.

Uzasadniając rozstrzygnięcie w zakresie kosztów procesu, sąd wskazał, że nie dopatrywał się po stronie powoda przejawów złej woli przy wytyczaniu powództwa; uwzględnił także jego kiepską sytuację materialną. Wreszcie wskazał, iż brak jest po stronie sądu automatycznego obowiązku zaliczenia kosztów przejazdów pełnomocnika do sądu i kosztów noclegu do kosztów niezbędnych i celowych. Zauważył w związku z tym, iż pozwany pracodawca ma swoją siedzibę w K., niedaleko siedziby sądu w Goleniowie, tymczasem wybrał swoim pełnomocnikiem radcę prawnego z kancelarii mieszczącej się w W., co wygenerowało wysokie koszty przejazdów (w tym przelotów) i noclegów. Podkreślił, że strona pozwana nie wykazała, aby w niniejszej sprawie uzasadnione było ustanowienie pełnomocnika, który swój zawód wykonuje w miejscowości bardzo odległej od siedziby sądu.

**L. B. (1) wywiódł apelację od powyższego orzeczenia, zaskarżając je w części, tj. w zakresie rozstrzygnięcia zamieszczonego w punkcie I.** Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w tym zakresie i uwzględnienie powództwa, a także o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych (w tym również za postępowanie odwoławcze).

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenia prawa materialnego, tj.:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie, albowiem nie zachodziły przesłanki do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- art. 52 § 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w terminie,
- art. 229 § 4 k.p. poprzez zaniechanie zastosowania tego przepisu w sprawie i uznanie, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych,
- art. 8 k.p. poprzez zaniechanie zastosowania tego przepisu, mimo że okoliczności sprawy wskazywały na nadużycie prawa przez pozwanego.

2. naruszenie prawa procesowego, tj.:

- art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie sprzecznych istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i w wyniku tego błędne uznanie, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych;

- art. 386 § 4 k.p.c. w zw. z art. 327 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie istoty sprawy, a mianowicie brak odniesienia się przez Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu do zarzutu powoda o nadużyciu prawa przez pozwanego oraz braku możliwości ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda w kontekście art. 229 § 4 k.p.

Z kolei pozwana spółka wniosła zażalenie na rozstrzygnięcie o kosztach procesu zamieszczone w punkcie II sentencji wyroku, domagając się jego zmiany poprzez zasądzenie na swoją rzecz od powoda kwoty 3197,51 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i pozostałej kwoty tytułem zwrotu kosztów stawiennictwa profesjonalnego pełnomocnika na 3 terminach rozpraw.

Zaskarżonemu postanowieniu zarzuciła naruszenie przepisów art. 102, 98 § 1, 3 i 4 oraz 233 § 1 k.p.c. Swoje stanowisko uzasadniła.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja doprowadziła do zmiany zaskarżonego rozstrzygnięcia, przy czym przesądziło o tym już tylko uznanie za zasadny zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 52 § 2 Kodeksu pracy.

Postępowanie apelacyjne, choć jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego (tzw. system apelacji pełnej). Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Odnosząc to do niniejszej sprawy, trzeba wskazać, iż Sąd Okręgowy dostrzegł potrzebę uzupełnienia i pewnej modyfikacji ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy. Zrobił to przy tym w całości opierając się wyłącznie o materiał dowodowy zgromadzony w toku postępowania pierwszoinstancyjnego.

### ***Zatem, Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił, że:***

L. B. (1) był nieobecny w pracy od 16 sierpnia 2018 roku. Do dnia 13 lutego 2019 roku korzystał z nieprzerwanego zwolnienia lekarskiego.

Dowód: świadectwo pracy – w aktach osobowych powoda, część C, k. 1.

Na dwa dni przed upływem terminu zwolnienia lekarskiego, tj. 12 lutego 2019 roku, L. B. (1) skontaktował się telefonicznie z A. G. (1), kierowniczką działu kadr u pracodawcy powoda. Pierwsze połączenie o godzinie 08:59 nie zostało przez A. G. odebrane, natomiast drugie o godzinie 10:31 było skuteczne, a rozmowa trwała 2 minuty i 49 sekund.

Dowód: wydruk połączeń telefonicznych powoda z okresu od stycznia do kwietnia 2019 roku - k. 107-111 akt sprawy

W dniu 14 lutego 2019 roku L. B. (1) nie stawił się w pracy. Nie miał na ten dzień, ani dni następne wystawionego przez lekarza zwolnienia lekarskiego.

Niesporne.

Pismem datowanym na 19 lutego 2019 roku, działający w imieniu spółki (...) jej dyrektor finansowy i prokurent M. P. (1) oraz HR Manager A. G. (1), zwrócili się do L. B. (1) o pisemne wskazanie przyczyny nieobecności w pracy od 14 lutego 2019 roku i usprawiedliwienie tej nieobecności, a w szczególności dostarczenie zwolnienia lekarskiego jeżeli zostało wystawione.

Pismo to zostało wysłane do L. B. pocztą i odebrane przez niego w dniu 21 lutego 2019 r.

Dowód: pismo z 19.02.2019 r. wraz z potwierdzeniem odbioru - k. 49, cz. B akt osobowych powoda.

W dniu 21 lutego 2019 roku powód ponownie skontaktował się telefonicznie z A. G. (1). Pierwsze połączenie miało miejsce o godzinie 14:24 i nie zostało odebrane, natomiast drugie, o godzinie 14:43, było skuteczne. Rozmowa trwała 1 min 25 s.

Dowód: wydruk połączeń telefonicznych powoda z okresu od stycznia do kwietnia 2019 roku - k. 107-111 akt sprawy.

Odpowiadając na zapytanie pracodawcy, pismem z 22 lutego 2019 roku L. B. (1) wskazał, że jego zwolnienie lekarskie skończyło się 13 lutego 2019 roku, obecnie zaś oczekuje na rozprawę w Sądzie Okręgowym w Szczecinie w sprawie przyznania mu prawa do renty. Dodatkowo podał, że przeszedł już badania lekarskie w Sądach Okręgowych w Szczecinie i P.. Pismo to powód złożył bezpośrednio u pracodawcy. Odbiór pisma w dniu 22 lutego 2019 roku potwierdziła własnoręcznym podpisem A. G. (1).

Dowód: pismo L. B. z 22.02.2019 r. - k. 50 cz. B akt osobowych powoda.

Bezpośrednio po otrzymaniu pisemnych wyjaśnień powoda pracodawca nie podjął żadnych działań.

Niesporne.

W dniu 6 marca 2019 roku A. G. (1) wystawiła L. B. (1) skierowanie na badania lekarskie kontrolne po zwolnieniu lekarskim trwającym powyżej 30 dni.

Skierowanie to powód otrzymał w dniu 7 marca 2019 roku.

Dowód: skierowanie na badania - karta nienumerowana, cz. B akt osobowych powoda.

W dniu 8 marca 2019 r. L. B. zgłosił się do lekarza medycyny pracy, który orzeczeniem z tej daty uznał go za osobę zdolną do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy wózka widłowego.

Dowód: orzeczenie lekarskie z 8.03.2019 r. - k. 51 cz. B akt osobowych powoda.

L. B. (1) odwołał się od powyższego orzeczenia. Wskutek tego Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy (...) Centrum (...) orzeczeniem z 28 marca 2019 roku uznał, że L. B. (1), wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolny do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy wózka widłowego. Orzeczenie to wpłynęło do spółki (...), przesłane bezpośrednio przez (...), w dniu 1 kwietnia 2019 roku.

Dowód: orzeczenie z 28.03.2019 r. wraz z kopertą i prezentatą - k. 53, cz. B akt osobowych powoda.

W dniu 2 kwietnia 2019 roku spółka (...) sporządziła pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z L. B. (1) umowy o pracę bez wypowiedzenia z wiany pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano w nim „niestawienie się w pracy i nieprzedstawienie usprawiedliwienia od dnia 14 lutego 2019 roku do 5 marca 2019 roku,

co powoduje ponoszenie dodatkowych kosztów związanych z dezorganizacją procesu pracy, w efekcie doprowadzając do istotnego naruszenia interesów pracodawcy”.

Powyższe pismo zostało podpisane przez dyrektora finansowego - prokurenta M. P. (1) oraz HR manager A. G. (1).

Przesłano je powodowi pocztą, który odebrał je 3 kwietnia 2019 roku.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę - k. 54, cz. B akt osobowych powoda.

A. G. (1) w lutym, marcu i kwietniu 2019 r. była upoważniona przez zarząd spółki do działania w charakterze jej pełnomocnika, w następującym zakresie: składania w imieniu spółki oświadczeń woli w zakresie dotyczącym stosunków pracy zatrudnionych w spółce pracowników, jak również w zakresie nawiązywania stosunków pracy. Udzielone jej pełnomocnictwo obejmowało składanie oświadczeń dotyczących:

- nawiązywania stosunków pracy (zawieranie umów o pracę) podpisywanych łącznie z prokurentem, członkiem zarządu lub prezesem zarządu,
- zmiany warunków pracy i płacy zatrudnionych pracowników spółki (zawieranie aneksów do umów o pracę), podpisywanych łącznie z prokurentem, członkiem zarządu lub prezesem zarządu,
- rozwiązywania stosunków pracy, podpisywanych łącznie z prokurentem, członkiem zarządu lub prezesem zarządu,
- wydawania świadectw pracy – samodzielnie,
- udzielania nagan, upomnień, a także dokonywania na wnioski złożonych pracowników innych czynności związanych z dyscypliną pracy, podpisywanych łącznie z prokurentem, członkiem zarządu lub prezesem zarządu,
- dochodów i zatrudnienia pracowników spółki (wydawanie zaświadczeń) – samodzielnie.

Udzielający pełnomocnictwa (dyrektor finansowy i prokurent – M. P. (1) oraz członek zarządu M. S.) zastrzegli zarazem, że może ono być użyte jedynie do dokonywania czynności uprzednio zaakceptowanych przez dyrektora zarządzającego spółki, prezesa zarządu lub członka zarządu.

Dowód: pełnomocnictwo z 1.03.2018 r. – k. 64 akt sądowych.

W obowiązującym w spółce regulaminie pracy określono, iż w imieniu pracodawcy poszczególnych czynności mogą dokonywać: zarząd spółki, osoby mające pisemne pełnomocnictwo wydane przez zarząd spółki, ale wyłącznie w zakresie umocowania, bądź osoby, których wyraźne upoważnienie do dokonywania określonych czynności wynika z zakresu ich obowiązków lub innych aktów wewnętrznych spółki (§ 5 regulaminu pracy).

Dowód: regulamin pracy spółki (...) – k. 45v akt sądowych.

Zgodnie z umową spółki do jej reprezentowania w przypadku zarządu wieloosobowego uprawnieni są dwaj współdziałający członkowie zarządu albo jeden członek zarządu współdziałający z jednym prokurentem łącznym albo jeden członek zarządu współdziałający z jednym prokurentem samoistnym, w każdym przypadku – dwaj współdziałający prokurenci łączni.

W lutym, marcu i kwietniu 2019 roku w skład zarządu pozwanej spółki wchodził: M. S. jako członek zarządu oraz A. A. jako prezes zarządu. Spółka nie miała prokurentów samoistnym, miała natomiast dwóch prokurentów łącznych – M. P. (1) i M. P. (2).

Dowód: wydruk z KRS dot. pozwanej spółki – k. 16-22

Powyższe ustalenia Sąd Okręgowy poczynił w oparciu wyłącznie o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, a także aktach osobowych powoda. Autenticzność dokumentów nie była bowiem przez strony kwestionowana i nie

budziła wątpliwości sądu (dotyczy to także billingu rozmów telefonicznych powoda). W ocenie Sądu Okręgowego w analizowanym postępowaniu rzeczą niemożliwą było natomiast oparcie się na zeznaniach złożonych przez A. G. (1). W świetle wyników całego zebranego materiału dowodowego jej zeznania odnośnie do okoliczności działań podejmowanych przez pozwaną w związku z nieobecnością powoda w pracy należało traktować z dużą ostrożnością. Świadek ta w chwili składania zeznań nadal była bowiem pracownicą pozwanej spółki, zatrudnioną na eksponowanym stanowisku, a przedmiotem procesu była w istocie ocena czynności dokonanych właśnie przez nią (to jej podpis widnieje pod doręczonym powodowi oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę, to ona kontaktowała się z powodem i podpisywała wszelkie kierowane doń inne pisma). A. G. miała więc niewątpliwie interes w tym, by przedstawiać okoliczności w jak najkorzystniejszym dla siebie świetle, zasłaniając się niepamięcią w sytuacjach, w których złożenie zgodnych z prawdą zeznań mogłoby okazać się dla niej niekorzystne. W ocenie sądu II instancji Sąd Rejonowy nie wyjaśnił przekonująco w uzasadnieniu swojego wyroku dlaczego zeznania tej świadek uznał za wiarygodne – samo powołanie się na fakt składania zeznań pod rygorem odpowiedzialności karnej jest bowiem w przedstawionym wyżej kontekście niewystarczające.

Oczywiście takie same wątpliwości co do wiarygodności zeznań co w przypadku A. G. można było mieć w przypadku L. B. (a Sąd Rejonowy uznał je za uzasadnione). W ocenie Sądu Okręgowego, w odróżnieniu od wersji przedstawionej przez świadek G., wersja powoda znalazła jednak oparcie w obiektywnych dokumentach, a odtworzony na ich podstawie przebieg zdarzeń, by mógł zostać uznany za logiczny, musiał odpowiadać wersji powoda, nie zaś wersji świadek, o czym szczegółowo niżej.

Nieprzydatne natomiast okazały się zeznania świadek J. S. – nie miała ona bowiem istotnej wiedzy o okolicznościach podjęcia decyzji o zwolnieniu powoda, a zeznawała głównie na okoliczności niesporne, takie jak fakt, że powód nie kontaktował się z nią i nie informował o przedłużeniu nieobecności. Równie nieprzydatne były zeznania świadków W. C. i E. W. – lekarzy medycyny pracy, którzy badali L. B.. Okoliczności, o których zeznawali nie miały bowiem żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Przechodząc do oceny zarzutów apelacji, za podstawową kwestię sporną uznał Sąd Okręgowy określenie początku biegu miesięcznego terminu do skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym, tj. ocena czy uzasadniony był zarzut naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p. Uwzględnienie tego zarzutu skutkowało bowiem brakiem potrzeby dokonywania oceny prawdziwości pozostałych zarzutów. Jeśli rozwiązanie umowy o pracę jest bowiem wadliwe formalnie, konieczne jest zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania już tylko z tej przyczyny. Sąd Rejonowy uznał wprawdzie, iż ów termin został zachowany, jednak swojego stanowiska w żaden sposób nie uzasadnił, przez co niemożliwe było podjęcie z tym ustaleniem polemiki. Sąd II instancji przedstawi z tej przyczyny własne i samodzielne ustalenia w tej sprawie.

Stosownie do treści przywołanego przepisu, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ustawodawca nie precyzuje wprawdzie co dokładnie należy rozumieć pod użytym w tym przepisie zwrotem „uzyskanie wiadomości przez pracodawcę”, jednak w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntował się pogląd, że informacja o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy winna być sprawdzona, doniosła i rzetelna, a pracodawca winien nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym zachowaniu pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28.10.1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 z 5-6, poz. 100). Wskazuje się też, że termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym postępowaniu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 Nr 6, poz. 201; 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 Nr 5, poz. 155; 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99, OSNAPiUS 2001 Nr 18, poz. 551). W konsekwencji, uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w chwili, w której o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba uprawniona do rozwiązania umowy. Sąd jest przy tym związany przyczyną wskazaną w piśmie rozwiązującym umowę

– musi zatem sprawdzić kiedy o tej właśnie sytuacji opisanej w pisemnym rozwiązaniu umowy (a nie o żadnym innym zachowaniu czy zaniechaniu pracownika) dowiedział się pracodawca.

W niniejszym postępowaniu pozwana spółka w uzasadnieniu oświadczenia z 2 kwietnia 2019 roku jako wyłączną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia wskazała niestawienie się w pracy i nieprzedstawienie usprawiedliwienia od 14 lutego 2019 roku do 5 marca 2019 roku. Gdyby zatem spojrzeć tylko na tę ostatnią datę, można byłoby uznać, że termin jednego miesiąca został zachowany, skoro oświadczenie o rozwiązaniu umowy doręczono L. B. 3 kwietnia 2020 r. Brak było jednak podstaw, by tak właśnie ustalić datę początkową biegu owego terminu.

W tym miejscu wydaje się celowym, by przypomnieć, iż L. B. (1) do 13 lutego 2019 roku przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Z wydruków połączeń telefonicznych powoda dotyczących lutego 2019 roku wynika przy tym jasno, że na dwa dni przed zakończeniem zwolnienia, tj. 12 lutego 2019 roku, L. B. skontaktował się telefonicznie z A. G. (1). Na podstawie samych bilingów nie jest wprawdzie możliwe dokonanie jakichkolwiek ustaleń co do treści tej rozmowy, niemniej sama zbieżność dat pozwala domniemywać, że związana ona była z powrotem powoda do pracy (w styczniu i do 12 lutego powód nie dzwonił do A. G. ani razu). W dniu 14 lutego 2019 roku powód, pomimo zakończenia okresu zwolnienia lekarskiego, nie stawiał się w pracy. Nie kontaktował się też w tym czasie telefonicznie z A. G.. Jak zeznał, uczynił tak dlatego, że A. G. nie kazała mu stawiać się w pracy. A. G. powyższemu stanowczo zaprzeczyła, jednak w ocenie sądu istnieją podstawy, by poddać te jej zeznania w wątpliwość. Jeśli bowiem powód poinformował ją, że oczekuje na rozstrzygnięcie w sprawie renty, mogła uznać, że celowe będzie poczekanie na wynik postępowania, skoro w niektórych przypadkach może ono doprowadzić do przyznania pracownikowi nie renty a świadczenia rehabilitacyjnego, a w okresie pierwszych trzech miesięcy pobierania takiego świadczenia pracownik jest chroniony przed zwolnieniem z pracy inne niż dyscyplinarne (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b w zw. z art. 41 Kodeksu pracy). Zdaniem Sądu Okręgowego dalszy przebieg zdarzeń nakazuje uznać tę wersję za najbardziej prawdopodobną.

Pismem z dnia 19 lutego 2019 roku pracodawca (w tym działająca jako jego przedstawicielka A. G.) zwrócił się bowiem do powoda o pisemne wskazanie przyczyny nieobecności w pracy od 14 lutego 2019 roku, usprawiedliwienie tej nieobecności a w szczególności dostarczenie zwolnienia lekarskiego, jeżeli zostało wystawione. W dniu 21 lutego 2019 roku, najprawdopodobniej w związku z otrzymanym pismem, powód ponownie zadzwonił do A. G. i odbył z nią rozmowę, zaś pismem datowanym na 22 lutego 2019 roku poinformował, że „zwolnienie lekarskie skończyło się 13 lutego 2019 roku i obecnie oczekuję na rozprawę w Sądzie Okręgowym w Szczecinie w sprawie przyznania renty”. Co szczególnie istotne, pismo to zostało przez L. B. przekazane osobiście A. G. (1), co wynika wprost z odręcznej adnotacji na odwrocie pisma. Oznacza to, że najpóźniej w tej dacie pracodawca powoda dowiedział się o tym dlaczego powód nie stawia się w pracy a także o tym, że nie przedłożył żadnego zwolnienia lekarskiego za okres swojej nieobecności w pracy.

W tym miejscu trzeba przypomnieć, że stosownie do treści udzielonego jej pełnomocnictwa A. G. była w owym czasie w pozwanej spółce osobą upoważnioną do rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, po uprzedniej akceptacji takiej decyzji przez dyrektora zarządzającego spółki, prezesa lub członka jej zarządu. (...), bieżących czynności związanych z zawartymi przez spółkę umowami o pracę mogła przy tym dokonywać samodzielnie. Konieczne jest zatem zwrócenie uwagi na fakt, iż zarówno skierowane do powoda pismo z 19 lutego 2019 r., jak i pismo z 3 kwietnia 2019 roku, rozwiązujące umowę o pracę, zostało podpisane tak przez A. G., jak i jednego z dwóch prokurentów spółki. Oznacza to, że oba te działania były czynnościami wykraczającymi poza bieżące czynności z zakresu prawa pracy, a zatem ich podjęcie przez A. G. (i prokurenta spółki) musiało być poprzedzone konsultacją z zarządem spółki. Prowadzi to w konsekwencji do wniosku, że zarząd spółki najpóźniej w dniu 19 lutego 2019 r. (tj. w dacie sporządzenia pisma do L. B.) wiedział już o tym, że powód nie stawia się w pracy mimo zakońzonego zwolnienia lekarskiego i zdecydował o wystąpieniu w związku z tym do pracownika z oficjalnym, pisemnym zapytaniem. Nie sposób jest więc w tej sytuacji uznać, że skoro powód w dniu 22 lutego 2019 r. złożył bezpośrednio u A. G. pisemne wyjaśnienia, ta nie poinformowała o nich zarządu spółki, skoro to właśnie zarząd musiał niejako „zlecić” jej wystąpienie z zapytaniem. Nawet zaś gdyby tak było (A. G. nie poinformowała członków zarządu spółki o złożeniu przez powoda pisma), stanowi to okoliczność obciążającą pracodawcę i nie mogącą wpłynąć na rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu do złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Sąd Okręgowy podziela bowiem przytoczone



wyżej stanowisko Sądu Najwyższego, iż postępowanie wyjaśniające musi być prowadzone przez pracodawcę sprawnie i bez zbędnej zwłoki, a wszelkie zaniedbania organizacyjne do jakich w jego trakcie dojdzie mogą obciążać wyłącznie pracodawcę.

Skoro więc pracodawca jako przyczynę rozwiązania powoda w pracy wskazał niestawienie się L. B. w pracy i nieprzedstawienie usprawiedliwienia, a po dniu 22 lutego 2019 roku powód żadnego nowego dokumentu w sprawie swojej obecności do pracodawcy nie dostarczył, należało uznać, iż najpóźniej 22 lutego 2019 r. pracodawca dowiedział się o zaistnieniu tej przyczyny. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę dopiero w dniu 3 kwietnia 2019 roku było więc działaniem znacznie spóźnionym, naruszającym normę art. 52 § 2 Kodeksu pracy, zatem powodującym, że dokonanie rozwiązania umowy „naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę”, co samo w sobie uzasadniało zasądzenie na rzecz L. B. odszkodowania.

Dokonując oceny przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. Sąd Okręgowy miał na względzie argument przedstawiony przez stronę pozwaną, jakoby okolicznością uzasadniającą rozwiązanie umowy było zachowanie powoda o charakterze ciągłym, jednak uznał go za chybiony. W rozpoznawanej sprawie nie sposób było bowiem przyjąć, aby w pracodawca stopniowo uzyskiwał wiadomości dotyczące konkretnego zachowania pracownika. Nie można było też przyjąć jakoby w toku czynności wyjaśniających pracodawca powoda ujawniał nowe okoliczności, których natężenie zmieniło obraz przewinienia pracowniczego, i dopiero ostatecznie skłoniło pracodawcę do wdrożenia najsurowszej sankcji, jaką niewątpliwie jest rozwiązanie umowy z winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 31 maja 2017 r., II PK 134/16). Jeśli bowiem nawet pracodawca postanowił dać pracownikowi nieco czasu, najpóźniej 22 lutego 2019 roku działanie takie przestało mieć sens. Tego bowiem dnia powód jasno zakomunikował, że nie zamierza wrócić do pracy i wyjaśnił przyczyny takiego stanu rzeczy.

Niezależnie od powyższego trzeba wskazać, iż zasadny okazał się także zarzut naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, co jednak nie miało już wpływu na treść rozstrzygnięcia. Uwzględnienie tego zarzutu było przy tym integralnie związane z przyjęciem przez sąd II instancji, iż słuszny był również zarzut proceduralny, tj. naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. Jak już bowiem wyżej wskazano, nie sposób było w okolicznościach niniejszej sprawy uznać za prawidłową dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę, iż prawdziwa była wersja zdarzeń przedstawiona przez A. G. (1). Niezależnie od opisanych wcześniej okoliczności wpływających na wiarygodność tej świadek, jej wersja tego co się wydarzyło jest bowiem nielogiczna i niespójna z okolicznościami ustalonymi przez sąd w oparciu o obiektywne i wiarygodne dowody z dokumentów. Ani ta świadek, ani pracodawca nie wyjaśnili bowiem dlaczego, mimo że 22 lutego 2019 r. wpłynęło do nich jednoznaczne w wymowie pismo powoda, nie podjęli wobec L. B. żadnych działań. Jest to tym bardziej niezrozumiałe, gdy zauważyć, że A. G. zeznała (k. 83 akt sądowych), że „po tym piśmie, w którym powód informował, że stara się o rentę a ostatecznie gdy przyszedł po skierowanie, zorientowałam się z pewnością, że nie będzie usprawiedliwienia wcześniejszej nieobecności”. Co więcej, nie sposób zrozumieć dlaczego – gdyby wersja zdarzeń przedstawiona przez A. G. była prawdziwa - w tej sytuacji w dniu 6 marca 2019 r. w ogóle wystawiono powodowi skierowanie na kontrolne badania lekarskie i dlaczego zrobiono to dopiero wówczas, a nie niezwłocznie po złożeniu przez powoda pisma z wyjaśnieniami. Należy bowiem założyć, że A. G. (1) jako profesjonalistka z pewnością wiedziała, iż rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy nie jest uzależnione od legitymowania się przez pracownika ważnymi badaniami lekarskimi dopuszczającymi go do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Jedynym logicznym wytłumaczeniem dla takiego zachowania pracodawcy było w tej sytuacji to przedstawione przez powoda, którego wersję zdarzeń Sąd Rejonowy błędnie odrzucił, uznając jego zeznania za niewiarygodne. Przyjmując bowiem w ślad za nim i – co istotne – opierając się na dokumentach, że powód kontaktował się z kadrową, informował ją o przyczynie swojej nieobecności, a ta uznała to za wystarczające usprawiedliwienie (bez znaczenia jest w tym kontekście fakt, czy tak w rzeczywistości było, tj. czy powód mógł nie stawić się do pracy z uwagi na oczekiwanie na wyrok w sprawie o rentę), można zrozumieć, dlaczego pracodawca zwlekał tak długo. Jasne jest też, że późniejsze rozwiązanie umowy było spowodowane zmianą wcześniejszej decyzji o sposobie postępowania wobec powoda (przyczyny takiego zachowania pracodawcy są nieznanne, ale nie mają żadnego znaczenia w sprawie). Nie można bowiem pominąć milczeniem (a to w istocie zrobił sąd I instancji) faktu, że pracodawca nie

tylko z nieznanych przyczyn nagle, po blisko trzech tygodniach nieobecności kieruje pracownika na badania lekarskie (mówiąc kolokwialnie, co jednak w tym przypadku wydaje się najlepiej oddawać realia sprawy: czyni to ni z gruszki, ni z pietruszki), a następnie – natychmiast po otrzymaniu stosownego pisma z (...), stwierdzającego niezdolność L. B. do pracy na dotychczasowym stanowisku – rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia, powołując się na okoliczności, o których wiedział już od dawna. Jedynym logicznym wytłumaczeniem jest w ocenie Sądu Okręgowego takie, że pracodawca najpierw przyjął do wiadomości usprawiedliwienie złożone przez powoda, a następnie, z sobie znanych przyczyn, zmienił zdanie i postanowił zwolnić go z pracy. W takiej sytuacji nie sposób jednak mówić o prawdziwości przyczyny sformułowanej w piśmie rozwiązującym umowę: nieobecność powoda w pracy została bowiem początkowo usprawiedliwiona przez pracodawcę, a późniejsza zmiana przezeń zdania była niewątpliwie zachowaniem nielojalnym i naruszającym zasady współżycia społecznego (trafny był także zatem podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 8 Kodeksu pracy).

Mając na uwadze treść normy art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 2 k.p.c. dla porządku tylko należy zatem wskazać, że za niezasadne Sąd Okręgowy uznał dwa ostatnie zarzuty apelacji. Co do zarzutu naruszenia art. 229 § 4 k.p. poprzez zaniechanie zastosowania tego przepisu w sprawie i uznanie, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, uznał go za niezrozumiały. Powód istotnie bowiem nie mógł zostać dopuszczony do pracy bez ważnych badań lekarskich, jeśli jednak pracodawca chciał zwolnić go z pracy z uwagi na **niestawienie się** do pracy, wymóg ten nie miał jakiegokolwiek znaczenia. Tym bardziej zatem nie mógł zostać uznany za niezasadny zarzut naruszenia art. 386 § 4 k.p.c. w zw. z art. 327 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie istoty sprawy, a mianowicie brak odniesienia się przez Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu do zarzutu powoda o nadużyciu prawa przez pozwanego oraz braku możliwości ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda w kontekście art. 229 § 4 k.p. – tę wadliwość uzasadnienia wyroku sądu I instancji należało bowiem uznać za nieistotną i niemającą wpływu na rozstrzygnięcie.

W powyższej sytuacji, w punkcie I sentencji Sąd Okręgowy na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda L. B. (1) kwotę 8 233,89 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 21 maja 2019 roku do dnia zapłaty. O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przy czym odsetki te naliczono, zgodnie z żądaniem, od dnia następnego po doręczeniu pozwanej pozwu, czyli od dnia następnego po dniu, w którym dowiedziała się o roszczeniach powoda. Kwotę odszkodowania ustalono stosownie do norm art. 58 w zw. z art. 56 § 1 Kodeksu pracy, biorąc pod uwagę fakt, że powód był zatrudniony u pozwanej dłużej niż trzy lata, zatem miał prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wysokość wynagrodzenia powoda, stanowiącego podstawę do wyliczenia wysokości odszkodowania, była między stronami niesporna.

Konsekwencją zmiany rozstrzygnięcia co do meritum była także konieczność ponownego orzeczenia o kosztach procesu. Powód ze strony przegrywającej proces stał się bowiem stroną wygrywającą, wobec czego należał mu się zwrot poniesionych kosztów. Zaskarżony wyrok został zatem zmieniony także i w punkcie II poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda z tego tytułu kwoty 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, uwzględniając, iż w pierwszej instancji na koszty procesu złożyło się wyłącznie wynagrodzenie reprezentującego powoda pełnomocnika, ustalone w oparciu o treść art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r., poz. 265). Sąd wziął w tym zakresie pod uwagę ilość przeprowadzonych przed sądem I instancji rozpraw oraz związany z tym nakład pracy, dlatego też ustalił wysokość wynagrodzenia w oparciu o trzykrotność stawki minimalnej.

W niniejszej sprawie poza apelacją zostało także w niniejszej sprawie złożone zażalenie. Dotyczyło ono wyłącznie rozstrzygnięcia o kosztach procesu zamieszczonego w wyroku Sądu Rejonowego, a polegającego na odstąpieniu od obciążania powoda kosztami procesu. Wobec zmiany rozstrzygnięcia co do meritum, zażalenie pozwanej stało się bezzasadne. Brak było bowiem obecnie jakichkolwiek podstaw do zasądzenia od L. B. kosztów procesu na rzecz jego byłego pracodawcy. Stąd też w punkcie II sentencji orzeczono o oddaleniu zażalenia (art. 385 w zw. z art. 397 § 3 k.p.c.).

W punkcie III sentencji Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej kwotę 240 zł, odpowiadającą stawkom minimalnym wynagrodzenia reprezentującego powoda pełnomocnika z tytułu reprezentowania go w postępowaniu apelacyjnym i zażaleniowym (2 x 120 zł; § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 2 pkt 1 przywołanego wyżej rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku.

SSO Monika Miller-Młyńska SSO Anna Stasiewicz-Kokotowska SSO Elżbieta Góralska