

UZASADNIENIE

Powód K. K. (1) pozwem złożonym w dniu 14 października 2016 roku odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę i wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na jego rzecz kwoty 21.600 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu oraz kosztami procesu. W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 7 października 2016 roku otrzymał przesyłkę poleconą z pismem rozwiązującym umowę o pracę za wypowiedzeniem, datowanym na 26 września 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał utratę zaufania do pracownika. Zdaniem powoda przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę nie jest prawdziwa, ani konkretna. Dodał, że w dniu 4 października 2016 roku, na wyraźne polecenie pracodawcy zdał samochód służbowy oraz inne narzędzia pracy. K. K. (1) wskazał również, że w dniu 10 października 2016 roku otrzymał od pracodawcy e-maila, w którym poinformowano go, że umowa o pracę została skutecznie wypowiedziana w dniu 26 września 2016 roku. Zaprzeczył, by tego dnia zostało mu okazane wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca polecił mu przyjazd do siedziby w P., a następnie podczas spotkania przedstawiciele pracodawcy próbowali nakłonić go do rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Zaprzeczył również, by otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę drogą poczty elektronicznej.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 26 września 2016 roku powód został poinformowany o decyzji zarządu w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę. Do decyzji powoda pozostawiono formę rozwiązania umowy: za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem. Powodowi przedstawione zostały dwa dokumenty: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stron z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 31 grudnia 2016 roku oraz rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 grudnia 2016 roku. Powód podczas spotkania odmówił podpisania każdego z przedstawionych mu dokumentów. Pozwana wskazała, że w dniu 27 września 2016 roku drogą poczty elektronicznej przesłano powodowi zeskanowane dokumenty zatytułowane „Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem” oraz „Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy”. Pozwana podkreśliła, że powód tą samą drogą w dniach 27 i 28 września potwierdził, że został poinformowany o wypowiedzeniu umowy o pracę, zarówno podczas spotkania w dniu 26 września 2016 roku, jak i następnego dnia e-mailem. W związku z powyższym, w ocenie pozwanej, umowa o pracę została skutecznie wypowiedziana we wrześniu 2016 roku, wobec czego powód nie dochował 7-dniowego terminu do wniesienia odwołania do Sądu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. K. (1) od 2 kwietnia 2013 roku był pracownikiem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P., na stanowisku przedstawiciela handlowego, w pełnym wymiarze godzin pracy. Od 1 stycznia 2014 roku strony połączyła umowa o pracę na czas nieokreślony

Niesporne, a nadto umowy o pracę w aktach osobowych powoda.

W dniu 26 września 2017 roku podczas spotkania K. K. (1) z kierownikiem M. K. i dyrektorem H. J., w siedzibie spółki w P., K. K. (1) został poinformowany o chęci rozwiązania z nim umowy o pracę.

Niesporne, a nadto: przesłuchanie powoda k. 59, 116-117.

Na spotkaniu 26 września 2016 roku przedstawiciele pracodawcy (...) spółki z o.o. przedłożyli K. K. (1) dokument rozwiązujący umowę o pracę za porozumieniem stron. K. K. (1) nie podpisał przedstawionego mu dokumentu. Dyrektor wyznaczył mu 12-godzinny termin na rozważenie podpisania porozumienia stron.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 59, 116-117.

W dniu 27 września 2016 roku powód otrzymał e-maila od pracodawcy (...) sp. z o.o. o treści: „Dzień dobry, 26.09.2016 podczas spotkania w siedzibie firmy przedłożyliśmy Ci także rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego nie podpisałeś. Wypowiedzenie przekazaliśmy Ci wspólnie wraz z H. J.”. Wiadomość miała dwa załączniki pt. „Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem” i „Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy”. Dalsza treść e-maila informowała o tym, że załączone dokumenty wysłane zostały do powoda również pocztą.

Dowód:

- wydruk e-maila powoda z dnia 28 września 2016 roku k. 27,
- przesłuchanie powoda k. 59, 116-117.

K. K. (1) z przyczyn technicznych nie mógł zapoznać się z załącznikami dołączonymi do e-maila z dnia 27 września 2016 roku. Pliki nie otwierały się na jego komputerze.

Dowód:

- przesłuchanie powoda k. 59, 116-117,
- kopia wydruku zrzutu ekranu komputera k. 57.

Od dnia 28 października 2016 roku do dnia 7 października 2016 roku K. K. (1) przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Dowód:

- kopia zaświadczenia lekarskiego k. 18.

W dniu 4 października 2016 roku K. K. (1) zdał pracodawcy samochód służbowy, służbowy telefon, komputer oraz inne narzędzia pracy.

Dowód:

- kopia protokołu zdawczego k. 12,
- kopia protokołu zwrotu k. 13.

Pismo rozwiązujące umowę o pracę za wypowiedzeniem, datowane na dzień 26 września 2016 roku, K. K. (1) otrzymał przesyłką poleconą za zwrotnym poświadczaniem odbioru w dniu 7 października 2016 roku. Z treści pisma wynikało, że okres wypowiedzenia umowy o pracę upływa z dniem 31 grudnia 2016 roku. Pismo zawierało pouczenie o możliwości odwołania się do sądu pracy.

Dowód:

- przesłuchanie powoda k. 59, 116-117,
- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru, akta osobowe część C.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną żądań powoda zawiera art. 45 § 1 k.p. stanowiący, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Głównym zarzutem strony pozwanej było wniesienie odwołania po upływie 7-dniowego terminu, przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., bazujące na twierdzeniu, że powód miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy już podczas spotkania służbowego z dnia 27 września 2016 r. Podstawową przyczyną uwzględnienia roszczenia było natomiast niesprostanie przez pozwanego pracodawcę ciężarowi wykazania daty złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a także pozostałych przesłanek dotyczących trybu i zasadności wypowiedzenia. To bowiem na pozwanym spoczywał ciężar dowodowy, zgodnie z normą art. 6 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p., skoro wywodził skutki prawne z opóźnienia powoda oraz pozostałych aspektów wypowiedzenia.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Powód przyznał, że w dniu 26 września 2016 r. podczas spotkania z przedstawicielami pracodawcy poinformowano go o chęci rozwiązania z nim umowy o pracę, przy czym zeznał jedynie o propozycji zawarcia porozumienia stron, na którą nie przystał. Odnosząc się do osobowego materiału dowodowego, Sąd wskazuje, iż dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie istotne były zeznania powoda K. K. (1), albowiem były one logiczne, spójne oraz korespondowały z treścią dokumentów, na których Sąd oparł ustalenia stanu faktycznego. Sąd uznał je za konsekwentne i przekonujące, w szczególności ze względu na brak dowodu przeciwnego. Sąd oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o przesłuchanie świadków M. K. i H. J., ponieważ został on zgłoszony z 9-miesięcznym opóźnieniem. Stronie pozwanej już od samego początku procesu było wiadome, że w spotkaniu z powodem brały udział te właśnie dwie osoby – jako przedstawiciele pracodawcy, a mimo to nie złożyła wniosku o ich przesłuchanie w złożonej 9 listopada 2016 r. odpowiedzi na pozew, choć obligował ją do tego przepis art. 207 § 6 k.p.c., zgodnie z którym Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Co więcej pozwana nie zgłosiła wniosku dowodowego przed i na pierwszej rozprawie, która odbyła się w dniu 28 kwietnia 2017 r. Nie uczyniła tego podczas przerwy między posiedzeniami trwającej do dnia 4 sierpnia 2017 r. Dopiero na tymże posiedzeniu padł wniosek o przesłuchanie wskazanych dwóch osób w trybie pomocy sądowej, a jedynym jego uzasadnieniem było przyzwanie zawodowego pełnomocnika kilka dni przed rozprawą. W ocenie Sądu przyzwanie zawodowego pełnomocnika dopiero po 27 lipca 2017 roku nie stanowi przesłanki usprawiedliwiającej 9-miesięczne opóźnienie zgłoszenia dowodu, a jest jedynie okolicznością obciążającą pozwaną spółkę – przedsiębiorcę, wobec której stosuje się dalej idące standardy co do postawy procesowej, niż wobec pracownika, czy innej osoby fizycznej. W istocie dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadków M. K. i H. J. stanowiłoby rażące naruszenie art. 207 k.p.c.

Z kolei Sąd pominął dowód z przesłuchania S. G. za stronę pozwaną, wobec jego niestawiennictwa na rozprawie w dniu 4 sierpnia 2017 roku.

Biorąc pod uwagę zaproponowane, a nie spóźnione dowody, należało stwierdzić, że powód złożył odwołanie od wypowiedzenia w terminie.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. (w brzmieniu z dnia 14 października 2016 roku) odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Jest to materialnoprawny termin prekluzyjny, którego naruszenie prowadzi do wygaśnięcia roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, które z kolei stanowi negatywną przesłankę merytorycznego (a nie stricte procesowego) rozstrzygnięcia. Istotną kwestią staje się określenie momentu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pozwaną spółkę, od którego zaczyna swój bieg wspomniany 7-dniowy termin.

Zgodnie z twierdzeniem pozwanego pracodawcy, do złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy powodowi miało dojść w dniu 26 września 2016 roku w siedzibie pracodawcy w P., a następnego dnia złożenie oświadczenia potwierdzone zostało za pośrednictwem poczty elektronicznej, e-mailem wysłanym do powoda K. K. (1). Zdaniem powoda, dniem złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę był dzień 7 października 2016 roku, kiedy powód otrzymał dokumenty pocztą.

Zgodnie z ogólną regułą art. 61 § 1 k.c., oświadczenie woli uważa się za złożone z chwilą, gdy doszło do adresata w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią.

W ocenie Sądu oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone w dniu 7 października 2016 roku, albowiem w tym dniu powód otrzymał dokumenty zawierające wypowiedzenie umowy o pracę i zapoznał się z ich treścią. W aktach osobowych powoda znajduje się zwrotne potwierdzenie odbioru dokumentów, które wskazuje na podjęcie przesyłki dnia 7 października 2016 roku.

Nie można przyjąć, że w dniu spotkania K. K. (1) z M. K. i H. J. (26 września 2016 roku) został powodowi okazany dokument rozwiązujący z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jedyнным dowodem dotyczącym przebiegu spotkania są zeznania powoda, który podkreślał, że w dniu 26 września 2016 roku przedstawiono mu jedynie dokument rozwiązujący umowę o pracę za porozumieniem stron i wyznaczono mu 12-godzinny termin na podjęcie decyzji, czy wyraża zgodę na takie rozwiązanie umowy. Załączona do odpowiedzi na pozew notatka służbowa jest w rozumieniu Kodeksu postępowania cywilnego dokumentem prywatnym, a zatem dowodem na okoliczność, że osoby ją podpisujące złożyły oświadczenie o zawartej w niej treści. Nie może ona jednak stanowić dowodu na okoliczność przebiegu spotkania w dniu 26 września 2016 roku. Dowodami na okoliczność przebiegu spotkania mogły być zeznania świadków M. K. i H. J., jednak Sąd oddalił wniosek dowodowy z przyczyn powyżej już opisanych.

Należy również zwrócić uwagę na to, że nawet gdyby uznać, iż na spotkaniu w dniu 26 września 2016 roku został przedłożony powodowi dokument rozwiązujący umowę o pracę za wypowiedzeniem, to nie można ustalić, czy był to dokument takiej samej treści jak dokument wysłany powodowi pocztą. W szczególności należy zwrócić uwagę na to, że nie można ustalić, czy dokument taki zawierał pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy. W takim przypadku opóźnienie w złożeniu odwołania byłoby usprawiedliwione w świetle art. 265 k.p., ze względu na brak informacji co do tego, czy pouczenie zostało udzielone i czy miało prawidłową treść.

Dzień po spotkaniu, tj. 27 września 2016 roku, do powoda został wysłany e-mail o treści „Podczas spotkania w siedzibie firmy przedłożyliśmy ci także rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego nie podpisałeś”. Należy zatem stwierdzić, że w treści samego e-maila nie zawarto oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a jedynie informację, że do złożenia oświadczenia doszło w dniu 26 września 2016 roku. Do e-maila dołączone były załączniki o nazwach „Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem” oraz „Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy”. Zeznania powoda oraz załączony do pozwu zrzut ekranu komputera wskazują na to, że powód nie mógł otworzyć przesłanych do niego załączników. Nadto nie można ustalić, jaka była treść pism załączonych do e-maila, czy były to te same dokumenty, na które w odpowiedzi na pozew powołał się pozwany pracodawca. Wszystkie te okoliczności mogłyby zostać potwierdzone przez świadków K. i J., gdyby wniosek dowodowy nie był rażąco spóźnionym.

Z powyższego wynika, że pozwana spółka nie wykazała, aby oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z K. K. (1) zostało złożone na spotkaniu 26 września 2016 roku, ani za pośrednictwem poczty elektronicznej w dniu 27 września 2016 roku.

Nie można również uznać rozmowy z dnia 4 października 2016 roku, dotyczącej zwrotu samochodu służbowego oraz innych narzędzi pracy, za oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Spotkanie nastąpiło w związku z „ustającą współpracą” między pracodawcą a K. K. (1), jednak z przeprowadzonej na spotkaniu rozmowy w żaden sposób nie wynikało konkretne oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Należy również zauważyć, że nawet w przypadku gdyby uznać, że do złożenia oświadczenia woli doszło podczas spotkania w dniu 4 października 2016 roku, to znowu nie można ustalić, czy oświadczenie zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Przechodząc do oceny samego wypowiedzenia, należało stwierdzić, że pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Po pierwsze, w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca nie sprecyzował przyczyn rozwiązania umowy w sposób konkretny oraz dostatecznie zrozumiały dla pracownika. Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę, na drodze sądowej, z decyzją pracodawcy. Nie można uznać za przyczynę konkretną i precyzyjną ogólnikowej „utrąty zaufania do pracownika”. Pozwany w żaden sposób nie wskazał co spowodowało wskazywaną utratę zaufania. Sąd mając na uwadze tak sprecyzowaną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę nie mógł w żaden sposób ustalić, co pracodawca w istocie zarzucił powodowi.

Po drugie, oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone powodowi w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności, skoro w dniach od 28 września do 7 października 2016 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim. W związku z powyższym złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 7 października 2016 roku narusza art. 41 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Zasadnym okazało się również roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za styczeń 2017 r. (ostatni miesiąc prawidłowo liczonego okresu wypowiedzenia). Jego podstawę prawną stanowi przepis art. 36² k.p., zgodnie z którym w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2017 roku jest należne z uwagi na to, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zostało złożone w dniu 7 października 2016 roku, a zatem 3-miesięczny okres wypowiedzenia liczony w pełnych miesiącach kalendarzowych upłynął z dniem 31 stycznia 2017 r. Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną; za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W przedmiotowej sprawie pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, a zatem wynagrodzenie przysługuje powodowi na podstawie art. 36² k.p. Pozwana niezasadnie więc powołała się na okoliczność braku świadczenia pracy przez powoda.

Sąd orzekając o kosztach procesu miał na względzie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę jest obowiązana na żądanie strony przeciwnej zwrócić jej koszty procesu, na które w tym wypadku składały się jedynie koszty zastępstwa procesowego. Ich wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (w brzmieniu z dnia 14 października 2016 roku). Podzielić należy stanowisko wyrażone w postanowieniu SN z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zatem dla roszczenia o odszkodowanie stawka kosztów wynosiła 180 zł, natomiast dla roszczenia o wynagrodzenie – 1.800 zł (§ 2 pkt 4 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia).

W pkt III sentencji wyrok Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.080 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w postaci opłaty od pozwu, stosownie do regulacji art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594).

Rygor natychmiastowej wykonalności jak w punkcie IV sentencji wyroku nadany został na mocy art. 477² § 1 k.p.c. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda osiąganego przez powoda w pozwanej spółce, w oparciu o wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda, przedstawionego przez niego w stosownych zaświadczeniach i niekwestionowanego przez pozwaną.

ZARZĄDZENIE

1)(...)

2) (...)

3) (...)

31.08.2017