

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Aleksandra Mitros
Sędziowie:	SSO Jan Przybyś SSO Monika Miller-Młyńska (sprawozdawca)
Protokolant:	Starszy sekretarz sądowy Joanna Wilczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 marca 2018 roku w S.

sprawy z powództwa T. J. (1)

przeciwko Grupie (...) spółce akcyjnej w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji a T. J. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie

z dnia 14 września 2017 roku, sygn. akt IX P 473/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od pozwanej Grupy (...) spółki akcyjnej w P. na rzecz powoda T. J. (1) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia kwotę 3850,50 zł (trzech tysięcy osiemset pięćdziesięciu złotych i pięćdziesięciu groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 28 października 2016 roku, oddalając powództwo w pozostałym zakresie;

II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 150 (stu pięćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygnaturą akt IX P 473/16, T. J. (1) odwoływał się od dokonanego przez jego pracodawcę - Grupa (...) S.A. w P. – rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, domagając się ostatecznie zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w wysokości 11.551,50 zł wraz z odsetkami w razie opóźnienia w zapłacie liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż w dniu 28 czerwca 2016 r. otrzymał za pośrednictwem poczty elektronicznej pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Odnosząc się do przyczyn wskazanych w oświadczeniu, zaprzeczył wszystkim twierdzeniom pracodawcy odnoszącym się do dopuszczenia się przez niego ciężkiego

naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym niewykonania polecenia służbowego. Podniósł, że oświadczenie pracodawcy zmierzające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę powinno zawierać wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy poprzez wskazanie istoty zarzutu (podanie konkretnego zdarzenia lub okoliczności, które doprowadziły do rozwiązania umowy), jednakże przyczyny wskazane przez pracodawcę były niekonkretne i nieprawdziwe. Ponadto zdaniem powoda rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę nastąpiło bez zasięgnięcia opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, co stanowi naruszenie art. 52 § 3 k.p. oraz art. 30 ust. 2 ustawy - o związkach zawodowych.

Pozwana spółka domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, a także kosztów dojazdu pełnomocnika na rozprawę i kosztów noclegu pełnomocnika według przedłożonego spisu kosztów (z tego tytułu odpowiednio po 1288,80 zł i 135 zł). Podniosła, iż przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę były konkretne i prawdziwe, podobnie jak treść wydanego powodowi polecenia służbowego, którego wykonania odmówił. Ponadto pozwana wskazała, że nie posiada informacji o ewentualnym członkostwie powoda w którymś ze związków zawodowych.

W toku procesu przed sądem I instancji żadna ze stron nie podnosiła, iż strony łączył stosunek inny niż stosunek pracy, ewentualnie, że zawarta przez strony umowa o pracę była z jakichkolwiek przyczyn nieważna.

Wyrokiem z 14 września 2017 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.323,80 zł tytułem kosztów procesu.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Pozwana spółka jest większościowym akcjonariuszem (...) S.A. (A.) z siedzibą w D. na terenie Senegalu. Spółka (...) powołana została w celu pozyskania nowych sposobów zaopatrzenia pozwanej w surowce wykorzystywane w procesie produkcji nawozów sztucznych.

Z początkiem listopada 2013 r. powód został zatrudniony w spółce (...) na stanowisku zastępcy dyrektora generalnego, a następnie na stanowisku dyrektora generalnego. Pracował w pełnym wymiarze czasu pracy.

Jeszcze w listopadzie 2013 r. powód rozpoczął wyjazdy do D., początkowo na okres dwóch tygodni. Od początku 2014 r. przeniósł się do D. wraz ze swoją rodziną i stale tam przebywał.

Umowa łącząca powoda ze spółką (...) nie gwarantowała mu ubezpieczenia społecznego na terenie Polski, dlatego ówczesny zarząd pozwanej uzgodnił z powodem, że w celu zapewnienia tego ubezpieczenia pozwana zawarze z nim umowę o pracę.

W realizacji tego strony najpierw zawarły umowę o pracę na okres próbny od 1 listopada 2013 r. do 31 stycznia 2014 r., a następnie umowę o pracę na czas nieokreślony.

Wedle treści tych umów powód miał wykonywać na rzecz pozwanej pracę na stanowisku specjalisty do spraw logistyki w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce świadczenia pracy powoda określono siedzibę pozwanej przy ul. (...) w P.. Stanowisko powoda znajdowało się w strukturze Biura (...). Powód przyjął do wiadomości treść obowiązującego u pozwanej regulaminu pracy i zobowiązał się do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy.

Do zakresu obowiązków służbowych powoda należeć miało:

- przygotowywanie surowców do transportu oraz nadzór nad procesem załadunku surowców od dostawców w Senegalu na statki,
- prowadzenie prac związanych z gospodarowaniem majątkiem będącym w dyspozycji Biura (...),
- zapewnianie profilaktycznej opieki medycznej nad pracownikami oraz badań profilaktycznych,

- kontrolowanie przestrzegania zasad i przepisów bhp, przeciwpożarowych i ochrony środowiska,
- kontrola i dekretacja dokumentów księgowych.

Powód przyjął do wiadomości, iż jest zobligowany do przestrzegania przepisów zawartych w regulaminie organizacyjnym, zakładowym układzie zbiorowym, dokumentacji zintegrowanego systemu zarządzania oraz pozostałych wewnętrznych i zewnętrznych aktach normatywnych i prawnych mających zastosowanie na jego stanowisku pracy.

Od 2014 r. powód do Polski przyjeżdżał rzadko. Uczestniczył w posiedzeniach rady nadzorczej pozwanej. Nie świadczył pracy dla pozwanej. Nie podpisywał list obecności. Jednocześnie prezes zarządu pozwanej zdecydował, by jego stałą pracą w D. traktować jako podróż służbową i zatwierdzał delegacje wystawione przez powoda.

W kwietniu 2016 r. doszło do zmian personalnych w składzie zarządu pozwanej, a wraz z nimi podjęto się weryfikacji polityki kadrowej poprzedniego zarządu. Nowy wiceprezes zarządu pozwanej - A. R. (1) oraz nowy dyrektor departamentu zasobów ludzkich - R. N., usiłowali skontaktować się z powodem. Podjęte przez nich próby okazały się bezskuteczne.

W dniu 20 lipca 2016 r. o godz. 19.46 A. R. (1) wysłała do powoda na adres „tjanicki@afrigsa.com” wiadomość elektroniczną, w której wydała mu polecenie stawienia się w pracy w siedzibie pozwanej w P. w dniu 24 czerwca 2016 r. o godz. 8.00.

W odpowiedzi wysłanej dwa dni później powód poprosił o wyjaśnienie kwestii konieczności stawienia się w siedzibie spółki. Podkreślił, że nigdy wcześniej nie miał problemów z zatwierdzaniem swoich delegacji obejmujących pobyt w Senegalu. O braku zgody na zatwierdzenie delegacji informuje się go ponad dwa miesiące po wyjeździe z Polski. Przez cały ten czas był przekonany, że wszystkie formalności związane z jego delegacją zostały już dawno załatwione. Podanie przyczyny niezatwierdzenia delegacji da mu szansę odniesienia się do powstałej sytuacji, a być może pozwoli uniknąć także niepotrzebnych kosztów i kłopotów związanych z podróżą do Polski. Dalej podał, że w związku z licznymi obowiązkami w spółce (...), w najbliższym czasie powinien przebywać w Senegalu, aby dbać o interesy pozwanej. Zorganizowanie przyjazdu do Polski w wyznaczonym terminie jest dla niego bardzo trudne, o ile w ogóle możliwe. Koliduje to bowiem z jego obowiązkami dotyczącymi działań spółki (...). Przygotowuje bowiem materiały na potrzeby posiedzenia rady zarządzającej, bierze udział w zamknięciu roku 2015 przez lokalnego audytora, a nadto zajmuje się bieżącymi sprawami. Dodał, że jeżeli jego osobista obecność okaże się konieczna celem wyjaśnienia kwestii delegacji, to prosi o wyznaczenie innego terminu spotkania, optymalnie po 30 czerwca 2016 r. Zwrócił się nadto o sfinansowanie jego przejazdu na trasie D.-S.-D.. Według niego nie były to koszty związane z działalnością spółki (...), zatem nie powinny być finansowane z jej środków.

W odpowiedzi wystosowanej tego samego dnia A. R. (1) podtrzymała wydane polecenie stawienia się w siedzibie pozwanej w dniu 24 czerwca 2016 r.

Na tym wymiana korespondencji się zakończyła. Powód ostatecznie nie stawił się u pozwanej w wyznaczonym terminie.

Pismem z dnia 28 czerwca 2016 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy. Jako przyczyny wskazała:

1. niewykonanie polecenia służbowego skierowanego drogą mailową w dniu 20 czerwca 2016 r. przez wiceprezesa zarządu spółki (...), a dotyczącego stawienia się w dniu 24 czerwca 2016 r. w siedzibie spółki. Dodała, że data stawienia się została potwierdzona drugim mailem od A. R. (1) w dniu 22 czerwca 2016 r. Podkreślona została tym samym konieczność przybycia powoda do siedziby spółki w wyznaczonym dniu. Pomimo powyższego powód nie pojawił się w siedzibie pracodawcy.

2. Przebywanie na dzień 20 czerwca 2016 r. w Senegalu bez formalnej zgody pracodawcy. Pracodawca nie udzielił powodowi w tym czasie urlopu wypoczynkowego. Również powód nie dostarczył żadnego dokumentu potwierdzającego nieobecność w pracy, w związku z czym, poczynszy od tego dnia był on zobowiązany świadczyć pracę zgodnie z umową o pracę. Powód przebywa w Senegalu, co pozostaje w sprzeczności z brakiem zgody pracodawcy na jego delegowanie poza miejscem wykonywania pracy zgodnie z umową. Pozwana powołała się przy tym na zapisy obowiązującego u niej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy odnoszące się do sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz przestrzegania regulaminu pracy, czasu pracy oraz zakazu opuszczania stanowiska pracy.

Pismo zawierające oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę zostało przesłane na adres zamieszkania powoda w S.. Do tego R. C. – kierownik biura personalnego pozwanej, przesłał powodowi pocztą elektroniczną cyfrowy zapis oświadczenia. Powód zapoznał się z nim w dniu 29 czerwca 2016 r.

Pozwana nie przeprowadziła konsultacji związkowej w związku z zamiarem rozwiązania umowy o pracę z powodem.

W oparciu o powyższe ustalenia sąd I instancji uznał powództwo za nieuzasadnione. Wyjaśnił, że poczynił ustalenia faktyczne w oparciu o dowody z dokumentów i zeznania świadków R. C. i R. N.. Wyjaśnił, iż oddalił wnioski powoda o dopuszczenie dowodu z zeznań K. J., B. K. i M. G., ponieważ świadkowie ci mieli zeznawać na okoliczność zatrudnienia powoda i delegowania go do pracy w Senegalu, relacji biznesowych pozwanej i (...) S.A. oraz sposobu realizacji obowiązków służbowych przez T. J., a co do tych okoliczności sąd uznał za wystarczające zeznania samego powoda.

Oceniając merytorycznie żądanie powoda, sąd przyjął, że jego podstawę prawną stanowił przepis art. 56 § 1 k.p. Podkreślił, iż ocena zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uzależniona jest od ustalenia, czy zachowanie pracownika, stanowiące przyczynę tej decyzji, nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż tylko takie ich naruszenie umożliwia pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Zauważył również, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo, w szczególnych okolicznościach.

Za okoliczność pozostającą poza sporem uznał sąd to, iż powód nie stawiał się w pracy 24 czerwca 2016 r. oraz, że w dniu 20 czerwca 2016 r. przebywał w Senegalu.

Podkreślił, iż podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy na rzecz pracodawcy a także sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Wyjaśnił, iż w jego ocenie tylko pierwsza z przyczyn oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę uzasadniałaby jego złożenie. W tym zakresie sąd I instancji stanął na stanowisku, że odmowa wykonania polecenia sprowadzającego się do realizacji obowiązku świadczenia pracy z zasady powinna być kwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro praca w ramach pracowniczego stosunku zatrudnienia jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy. Owo kierownictwo upoważnia zaś pracodawcę do wydawania poleceń w zakresie wykonywanej pracy. Niezależnie od tego pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika, iż ten wykona swoje świadczenie umowne i wykona powierzoną mu pracę.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy wskazał, że nie sposób zaakceptować wyrażonego przez powoda w wiadomości do A. R. oczekiwania na wyznaczenie innego terminu stawienia się w siedzibie pozwanej. Istotnym było też zdaniem sądu, iż powód nie tłumaczył tego niemożnością dotarcia do kraju w wyznaczonym terminie. Ten argument podniósł dopiero w toku postępowania, co sąd uznał za niewiarygodne, zwłaszcza, iż powód tłumaczył, że przyjazd do Polski koliduje z jego obowiązkami dotyczącymi działań spółki (...), gdyż przygotowuje materiały na posiedzenie rady zarządzającej, „bierze udział w zamknięciu roku 2015 przez lokalnego audytora” oraz zajmuje się sprawami bieżącymi.

Mając to na uwadze, sąd I instancji uznał, że oceniając zachowanie powoda w kontekście obowiązków pracowniczych należałoby uznać, że bezprawnie odmówił wykonania polecenia przełożonego. Poprzez taką odmowę pracodawca powołał się na naruszenie jego interesów, albowiem nie mógł kierować pracą podległego pracownika, choć miał

do tego prawo. Z kolei argumentacja sprowadzająca się do stwierdzenia „nie wykonam polecenia, bo jestem zajęty ważniejszymi sprawami”, świadczy w ocenie sądu o lekceważącym podejściu do pracodawcy i stosunku pracy jako takiego, ale nade wszystko ma miejsce w warunkach umyślności. Całość spełnia zatem przesłanki do uznania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odnosnie do drugiej z przyczyn, to w ocenie Sądu Rejonowego nie mogłaby ona stanowić uzasadnionego motywu rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, w której znajdował się powód. W tym zakresie sąd zwrócił uwagę, że poprzedni zarząd w pełni akceptował to, że powód wykonuje swoje obowiązki na rzecz spółki (...). Pozwana jest większościami właścicielem tej spółki, więc zarząd pozwanej musiał mieć istotną rolę w tym, iż powód został w niej dyrektorem generalnym. Od roku 2014 powód stale przebywał w D.. W tej sytuacji pozwana chcąc uzasadnić rozwiązanie stosunku pracy faktem przebywania pracownika poza granicami kraju, musiałaby w pierwszej kolejności wyrazić oczekiwanie zmiany sposobu świadczenia pracy tak, by pracownik wiedział, że z daną chwilą ma wykonywać swoją pracę zgodnie z aktualnymi oczekiwaniami. W niniejszej sprawie musiałoby to polegać na zakomunikowaniu powodowi, że od 20 czerwca 2016 r. pracę ma wykonywać w siedzibie pozwanej. Takiego komunikatu na ten dzień zabrakło i nie sposób oczekiwać od powoda, że będzie się domyślał aktualnych intencji pracodawcy.

Ponadto sąd wskazał, że w sferze formalnej oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda naruszało normy art. 30 § 3 k.p. oraz art. 52 § 3 k.p. Sąd zauważył bowiem, że tego rodzaju oświadczenie pracodawcy musiałoby zostać sporządzone w formie pisemnej, podczas gdy powodowi zostało ono wysłane drogą elektroniczną.

Poza sporem było też w ocenie Sądu Rejonowego to, że pozwana nie przeprowadziła konsultacji związkowej. Sąd uznał bowiem, iż przeprowadzenie takiej konsultacji jest konieczne nawet w sytuacji, gdy pracownik nie należy do żadnej z zakładowych organizacji związkowych.

Wreszcie jednak sąd I instancji podkreślił, że w ustalonym stanie faktycznym nie można było pominąć oceny charakteru zatrudnienia powoda. W tym zakresie zauważył, że sam powód przyznał, iż w listopadzie 2013 r. powierzono mu pracę w spółce (...) na stanowisku zastępcy dyrektora generalnego, na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd podkreślił, że już w listopadzie 2013 r. zaczęły się dwutygodniowe wyjazdy powoda do D., zaś od roku 2014 r. stale mieszkał w tej miejscowości razem ze swoją rodziną. Jako zastępca, a następnie dyrektor generalny spółki (...) dbał o interesy pozwanej w tej spółce. Jego przyjazdy do Polski były rzadkie, choć w umowie o pracę wskazano, że pracować będzie w siedzibie pozwanej przy ul. (...) w P. i w pełnym wymiarze czasu pracy.

Mając to na uwadze sąd zakwestionował sens zawarcia umowy o pracę przez strony procesu, wskazując, że był powód w spółce (...) i tak uzależniony był od zarządu pozwanej jako większościami akcjonariusza, wobec czego nie było potrzeby dodatkowego podporządkowania powoda stronie pozwanej. Nadto, skoro powód w spółce (...) był dyrektorem generalnym, kierował, to za zbyteczne uznał sąd poszukiwanie dodatkowego zatrudnienia w odległym kraju i to na wiele mniej prestiżowym stanowisku specjalisty. Wreszcie, sąd odwołał się do zeznań powoda, w zakresie, w którym wyjaśnił, że kontrakt ze spółką (...) nie zapewniał mu ubezpieczenia na terenie Polski, wobec czego uzgodnił z zarządem pozwanej, iż strony zawrą umowę o pracę. Zdaniem sądu nie zmieniło to faktu, że takie zatrudnienie miało charakter pozorny, co wprost wyartykułował świadek R. C.. Sąd przyjął na tej podstawie, iż umowa o pracę z pozwaną poza tym, iż miała wywołać skutek w sferze ubezpieczeń powoda, to stanowiła dlań także źródło dochodu, w tym kosztów podróży służbowej, w której powód nie przebywał. Ponadto sąd uznał, że powód nie świadczył pracy dla pozwanej zgodnie z umową o pracę i zakresem czynności. W tym zakresie wskazał, że w jego aktach osobowych brak jest dokumentów stwierdzających zmianę miejsca świadczenia pracy, czy oddelegowanie do pracy w innym miejscu niż siedziba pozwanej. Brak jest również śladów jakiegokolwiek nadzoru nad pracą, wyłączając jedyną ocenę okresową za pierwsze trzy miesiące pracy w okresie próbnym, podczas którego powód już pracował dla A. wyjeżdżając do Senegalu. Znajduje się w nich minimum dokumentacji kadrowej, mogące co najwyżej sprawić u osoby postronnej wrażenie realnego charakteru zatrudnienia powoda.

Co za tym idzie, stosując normę art. 83 § 1 zd. pierwsze k.c. w zw. z art. 300 k.p. sąd I instancji uznał umowę o pracę zawartą przez strony za pozorną, a w następstwie tego przyjął, że późniejsze jej rozwiązanie było bezprzedmiotowe. Usprawiedliwił jednocześnie nowopowołane władze pozwanej tym, że początkowo nie miały rozeznania w rzeczywistej sytuacji spółki i zatrudnionych w niej pracowników, dlatego uznały, że stosunek pracy istnieje.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w części (jak doprecyzowano na rozprawie apelacyjnej) i wnosząc o jego zmianę poprzez zasądzenie na jego rzecz kwoty 3.850,50 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu pozwanej spółce do dnia zapłaty oraz kosztów procesu przed sądami obu instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie przedmiotowego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy.

Wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., polegające na bezpodstawnym uznaniu, że umowa o pracę z dnia 30 stycznia 2014 r. została zawarta w warunkach pozorności, co z kolei skutkowało pominięciem przy wyrokowaniu przez sąd oczywistego naruszenia przez pracodawcę przepisów kodeksu pracy, w tym art. 30 § 3 oraz 52 § 1 i 3, a w końcu bezzasadnym niezastosowaniem w sprawie art. 56 § 1 k.p.;

2. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 227 k.p.c. oraz 217 § 3 k.p.c., poprzez oddalenie wniosków dowodowych powoda o przesłuchanie K. J., B. K. i M. G., w sytuacji gdy ich zeznania miały potwierdzić fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a bynajmniej nie miały sprowadzać się do potwierdzenia okoliczności, które już zostały dostatecznie wyjaśnione, co skutkowało poczynieniem przez sąd błędnych ustaleń faktycznych prowadzących do przyjęcia pozorności umowy o pracę podpisanej między powodem a pozwaną spółką,

3. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie jej w sposób dowolny oraz nieobiektywny, w szczególności zeznań świadków i samej strony powodowej, wyrażające się bezpodstawnym przyjęciem, że:

- powód nie świadczył pracy zgodnie z umową o pracę z dnia 30 stycznia 2014 r. i zakresem czynności,
- powód lekceważąco podszedł do wezwania stawienia w siedzibie spółki w dniu 24 czerwca 2016 r.,
- powód nie tłumaczył wiceprezes zarządu pozwanej spółki przyczyn niemożności stawienia się w Polsce w dniu 24 czerwca 2016 r.,
- jedynym skutkiem zawarcia umowy o pracę miało być ubezpieczenie społeczne powoda,
- przejawem lekceważącego stosunku powoda do poleceń pracodawcy był fakt, iż on „i tak nie przyjechał, nawet w sugerowanym przez siebie terminie”,
- okoliczności poprzedzające wystosowanie do powoda maila z 20 czerwca 2016 r. przez wiceprezes zarządu nie miały znaczenia dla sprawy,
- świadkowie A. R. (1), R. N. oraz R. C. złożyli zeznania odpowiadające zaistniałym faktom, w sytuacji gdy pominęli oni w swoich zeznaniach szereg istotnych okoliczności w sprawie bądź ich część świadomie zataili.

W uzasadnieniu apelacji skarżący zarzucił, iż nie można zaakceptować ustalenia sądu, jakoby zawarcie umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2014 r. miało charakter czynności pozornej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Przypomniał, iż w myśl art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Z kolei art. 217 § 3 k.p.c. przewiduje, że sąd pominie (oddali) wnioski dowodowe, jeśli okoliczności sporne są

już dostatecznie wyjaśnione. W tym kontekście przypomniał, że sąd I instancji oddalił wnioski powoda o przesłuchanie trzech świadków K. J., B. K. i M. G., wskazując że dowody te „miały służyć potwierdzeniu zatrudnienia powoda i delegowania go do pracy w Senegal, relacji biznesowych pozwanej i (...) S.A. oraz sposobu realizacji obowiązków służbowych przez powoda”. Sąd w następnym zdaniu stwierdził, że wystarczającym dowodem do poczynienia ustaleń w tym zakresie było przesłuchanie powoda. Co za tym idzie, zauważył, że można z powyższego wnosić, że sąd odstąpił od przesłuchiwania ww. świadków, gdyż przyjął, iż okoliczności wskazane w tezie dowodowej w wystarczająco wiarygodny sposób opisał w swoich zeznaniach sam powód. A sąd je akceptuje. Wskazał zarazem, że na dalszych stronach uzasadnienia wyroku sąd dokonał zupełnie innych ustaleń - przeczących zeznaniom powoda i wiodącej tezie dowodowej, stanowiącej podstawę wniosku o przesłuchanie tych świadków. Sąd uznał bowiem, że umowa o pracę miała charakter pozorny, a zatem w rzeczywistości nie było żadnego stosunku pracy, powód nie realizował obowiązków pracowniczych, które miały wymiar wyłącznie teoretyczny. Zdaniem skarżącego oznacza to, że sąd I instancji, mimo wstępnego przyznania, że tezy dowodowe dotyczące tych świadków zostały dostatecznie wyjaśnione w oparciu o zeznania powoda, zaprzeczył kategorycznie jego stanowisku, wywodząc niekorzystne dla niego skutki prawne. Takie postępowanie sądu - sprowadzające się w wymiarze procesowym do przesłuchania jedynie świadków pozwanej z jednoczesnym oddaleniem osobowych wniosków dowodowych powoda (i zaprzeczeniem jego wersji) - godzi w ocenie apelującego w prawo do obrony słusznych interesów strony procesu (powoda), a także w przywołane uregulowania kodeksu postępowania cywilnego. Tak prowadząc postępowanie sąd nie dał powodowi możliwości wykazania swoich racji, zwłaszcza, że zeznania trzech nieprzesłuchanych świadków miały prowadzić do weryfikacji tezy o realności, a nie pozorności stosunku pracy, do przedstawienia sposobu realizacji obowiązków pracowniczych przez powoda, w tym przyjętej wieloletniej praktyki u pracodawcy. Wszystkie te okoliczności były w ocenie powoda istotne i ważyły w zasadniczy sposób przy rozstrzygnięciu sprawy — w szczególności, gdy sąd z urzędu zaczyna badać kwestię, czy umowa o pracę nosi znamiona pozorności. Apelujący podkreślił, że w swoich zeznaniach wykazywał, że stosunek pracy istniał i był realny, zaś wymienieni świadkowie - osoby, z którymi miał do czynienia w trakcie wykonywania pracy - czyli prezes zarządu spółki oraz dwaj bezpośredni przełożeni powoda, mieli z pewnością do przekazania sądowi więcej informacji na temat badanego stosunku pracy niż świadkowie powołani przez stronę pozwaną. Oddalenie wniosków dowodowych w tej sytuacji nastąpiło więc z rażącym pokrzywdzeniem podstawowych praw powoda w procesie sądowym.

Wyjaśniając podniesiony zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i wynikającej z niego zasady swobodnej oceny dowodów, powód wskazał, że sąd I instancji dokonał oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - choć niepełnego z powodów wyżej wskazanych - w sposób dowolny, nieobiektywny oraz z pominięciem istotnych okoliczności sprawy.

Zdaniem apelującego sąd bezpodstawnie przyjął, że powód nie świadczył pracy zgodnie z umową o pracę z dnia 30 stycznia 2014 r. i zakresem czynności. Na tę okoliczność zeznawał de facto jedynie sam powód, który wykazywał, że taką pracę świadczył. Co istotne, fakt przebywania w Senegal nie był dla niego przeszkodą w realizacji obowiązków pracowniczych. Dowodzi tego praktyka — przez ponad 2 lata nie kwestionował tego ani poprzedni, ani obecny zarząd (powołany w kwietniu 2016 r. - także w samym rozwiązaniu umowy o pracę).

Wskazano nadto, że powód nie podszedł lekceważąco do wezwania stawienia w siedzibie spółki w dniu 24 czerwca 2016 r. Zwrócono bowiem uwagę, iż mail od wiceprezes zarządu nosi datę 20 czerwca, godzina 7:46 PM (czyli wieczorna). Powód odebrał go 22 czerwca i wówczas wysłał odpowiedź. Treść jego maila nie daje podstaw do przyjęcia, że wezwanie zlekceważył. Wprost przeciwnie, starał się sprawę wyjaśnić. Nie wymagał przy tym zdaniem powoda dowodu fakt, iż rezerwacja i opłacenie połączenia lotniczego z Senegal do Europy oraz dalsza podróż do S. jest przedsięwzięciem czasochłonnym (i kosztownym) - stąd zwykle rezerwacje przelotów czynione są z dużym wyprzedzeniem - co nie było możliwe w tym przypadku. Powód to opisał, i zaproponował nieco inne rozwiązanie. Lakoniczna odpowiedź wiceprezes zarządu, nie ustosunkowująca się do pytań powoda - jeszcze z 22 czerwca, z godziny 21:30 - nie dawała już mu najmniejszych szans, by znaleźć się w dacie wezwania w S.. Powód więc fizycznie nie miał możliwości, by stawić się w S. w terminie wskazanym przez wiceprezes zarządu.

Ponadto w ocenie apelującego a wbrew ustaleniom sądu I instancji powód wytłumaczył logicznie i z zachowaniem właściwego szacunku wiceprezes zarządu pozwanej spółki (...) przyczyny niemożności stawienia się w Polsce w tak krótkim czasie od momentu wezwania. Co więcej, proponował przyjazd po 30 czerwca, co stanowiło nieodległy termin

- a w warunkach afrykańskich wręcz krótki - stawienia się w Polsce, w siedzibie pracodawcy. Zarzucono również, iż sąd błędnie przyjął, że kolejnym dowodem lekceważącego stosunku powoda do poleceń pracodawcy był fakt, że „i tak nie przyjechał, nawet w sugerowanym przez siebie terminie”. Wyjaśniono, że powód nie przyjechał ani 30 czerwca, ani później - bo po pierwsze takich ustaleń nie poczyniła z nim wiceprezes, a po drugie, już po kilku następnych dniach został zwolniony. Wyprawa zatem do siedziby spółki, po 30 czerwca, by odbyć spotkanie z zarządem pozwanej wówczas nie miała już żadnego sensu. Poza tym zwrócono uwagę, że sama wiceprezes Z. - R. zasiadała w zarządzie (...) spółki (od 7 kwietnia) do 27 czerwca 2016 r. Została odwołana wkrótce po dacie wezwania powoda do kraju, a przed proponowanym przez niego dniem 30 czerwca. Kontakt z tą osobą został zatem - w kontekście daty otrzymanej wiadomości mailowej z wezwaniem do stawienia się w P. - szybko zerwany. Nikt już z (...) spółki po odwołaniu wiceprezes nie zgłosił się do powoda w tej sprawie.

Powód wyjaśnił również, że w jego – wyrażonej post factum – ocenie, wezwanie go do siedziby spółki prawdopodobnie nie miało żadnego związku z wykonywaną przez niego na rzecz pozwanej pracą i miało na celu wyłącznie jak najszybsze rozwiązanie z nim stosunku pracy. Poza tym zauważył, że ówczesna wiceprezes zarządu zeznała, iż chciała porozmawiać z powodem o spółce (...), zatem nie chodziło jej o żadne kwestie bezpośrednio związane ze stosunkiem pracy w pozwanej spółce. Z powyższego apelujący wyprowadził wniosek, iż prawdopodobnie w jego przypadku wykorzystano fakt jego zatrudnienia w pozwanej spółce, by niezwłocznie sprowadzić go do Polski. Jego zdaniem w tym sensie można mówić o pozorności działania ówczesnego przedstawiciela pracodawcy, który domagał się przyjazdu powoda w sprawach dotyczących (...), a nie w sprawie obowiązków pracowniczych dotyczących stanowiska, jakie tenże zajmował (specjalista ds. logistyki) w (...) spółce.

Ponadto powód przypomniał, że wcześniej zawsze pojawiał się w P., gdy zachodziła taka potrzeba, jednak zawsze odbyło się to z odpowiednim wyprzedzeniem i opłaconym biletem. Zauważył, że koszty biletu kupowanego na dzień, dwa dni przed wylotem, o ile w ogóle byłyby taki dostępne, są horrendalnie wysokie, a także, iż nie otrzymał potwierdzenia ich zwrotu ze strony (...) spółki, wobec czego musiałby, by w miarę szybko stawić się w Polsce, ponieść sam duże koszty, następnie odebrać w P. wypowiedzenie stosunku pracy i na własny koszt wrócić do D. z powrotem.

Apelujący wskazał ponadto, że mimo iż w związku z pracą w afrykańskiej spółce nie miał ubezpieczenia społecznego w Polsce, to nie oznacza to, że uzyskanie świadczeń z zakresu ubezpieczenia społecznego było jedyną i wyłączną motywacją stron, a następnie jedynym i wyłącznym skutkiem zawartej umowy o pracę. To uproszczenie sądu doprowadziło – w jego ocenie - do poczynienia błędnych ustaleń. Powód przypomniał, że podał przecież, że łączył obowiązki logistyczne z zarządzaniem. Wykonywał więc pracę w ramach łączącej strony umowy z dnia 30 stycznia 2014 r. - a dalszym potwierdzeniem tej okoliczności miały być zeznania trzech świadków, których sąd ostatecznie nie przesłuchał.

Wskazano też, że nie może dziwić sytuacja, w której powód, jako osoba cenna dla (...) spółki, był zatrudniona w dwóch spółkach. Podkreślił, że (...) była spółką zależną od spółki (...) i zauważył, że w korporacjach często zdarza się, że osoby na kierowniczych stanowiskach są zatrudniane w kilku spółkach grupy, by w ten sposób sprawniej zarządzać nadzorowanymi procesami. Również w Grupie Azoty jest to regułą.

Wreszcie, zdaniem apelującego sąd niezbyt wnikliwie ocenił też zeznania przesłuchanych świadków. Ich analiza prowadzi do szeregu wątpliwości i zastrzeżeń, które mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek A. R. (1) nie wskazała, dlaczego przyjazd powoda do siedziby pracodawcy w P. był konieczny w tak krótkim czasie, dlaczego nie można było omówić rzekomo ważnych i pilnych spraw służbowych z powodem za pomocą innych komunikatorów, jak np. z telefonu lub poczty elektronicznej, z której świadek korzystał w celu wezwania powoda do przyjazdu do firmy. Ówczesna wiceprezes zarządu pozwanej spółki nie wskazała w jaki sposób i z kim próbowała zorganizować telekonferencję. O instrumentalnym traktowaniu powoda świadczy to, że jego maile kierowane do pozwanej w sprawie przyjazdu do Polski i jego sfinansowania pozostały bez odpowiedzi. Podkreślono ponownie, że wezwanie powoda dotyczyło de facto złożenia wyjaśnień w sprawie finansów spółki (...) - czyli innego podmiotu gospodarczego, podczas gdy świadek nie miała żadnej zwierzchności pracowniczej nad powodem w tej mierze. Z zeznań świadka nie wynika też, iż zarząd spółki był nieświadomy pobytu powoda w Senegalu.

Odnosząc się do zeznań świadka R. N. wskazano, że został on szefem kadr w kwietniu 2016 r., wobec czego nie mógł posiadać wiedzy na temat tego w jaki sposób, przed okresem zatrudnienia go na tym stanowisku, były organizowane wyjazdy służbowe powoda i na czym polegała jego praca. W każdym razie świadek tych wątpliwości z powodem bezpośrednio nie wyjaśniał.

Zwrócono także uwagę, że trudno merytorycznie odnieść się do zeznań R. C., skoro ten, będąc kierownikiem biura personalnego od 2011r., nie wiedział jakie zadania i jakie obowiązki powód realizuje oraz w jaki sposób rozliczane są jego delegacje. Jego zeznania z tego powodu nie powinny mieć istotnej wartości dowodowej w ocenie niniejszego sporu.

W ocenie powoda, w świetle tych okoliczności, sąd nie powinien był więc uznać, że pierwsza przyczyna ujęta przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym stosunek pracy była zasadna i stanowiła ciężkie naruszenie, gdyż wyżej przywołane okoliczności temu przeczą. Ponadto wskazano, że brak jest w materiale sprawy dowodów świadczących o pozorności umowy o pracę łączącej strony.

Powód wskazał ponadto, że zgadza się z ustaleniami sądu co do drugiej przyczyny dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy - że nie mogła ona stanowić przesłanki do uznania, iż doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tak samo powód uznaje za słuszne stanowisko sądu, że pozwany naruszył nadto inne przepisy prawa pracy - dotyczące formy rozwiązania stosunku pracy, jak i braku konsultacji związkowej.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu według przedłożonego spisu kosztów, tj. w kwocie 1.779,60 zł, z czego 1350 zł tytułem wynagrodzenia reprezentującego ją pełnomocnika oraz 429,60 zł z tytułu kosztu przejazdu pełnomocnika na rozprawę.

W odpowiedzi na apelację zamieściła długi wywód popierający poczynione przez sąd I instancji ustalenie o pozorności umowy o pracę łączącej strony, w szczególności odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. Za trafne uznała wszystkie ustalenia poczynione w tym zakresie przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, zwracając uwagę, iż pełnomocnik powoda w apelacji ograniczył się do lakonicznego stwierdzenia, że „powód w swoich zeznaniach wykazywał, że stosunek pracy istniał i był realny”, podczas gdy w materiale dowodowym brak jest potwierdzenia dla powyższej tezy, a apelacja nie przytacza żadnych argumentów na jej poparcie. Podkreślono, iż powód z powodów obiektywnych nie był w stanie wykonywać obowiązków w zakresie i na warunkach wynikających ze spornej umowy.

Za chybiony uznano też zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego poprzez oddalenie przez Sąd Rejonowy dowodu z zeznań świadków, którzy powołani byli na niesporną okoliczność zatrudnienia i delegowania powoda do pracy w Senegal. Przedmiotem sporu nie było bowiem świadczenie pracy przez powoda w A. (gdzie na stałe przebywał będąc zatrudnionym na stanowisku Dyrektora Generalnego), lecz w P.. Zaznaczono też, iż delegowanie do pracy w (...) polegało na zatrudnieniu powoda w spółce zależnej w pełnym wymiarze czasu pracy, z miejscem świadczenia pracy w siedzibie spółki w Senegal, którego nie należało utożsamiać z oddelegowaniem pracownika w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, w szczególności np. w trybie art. 42 § 4 k.p. Podkreślono, iż tego rodzaju oddelegowania nie można domniemywać i powinno mieć ono odzwierciedlenie w dokumentach pracowniczych. Zauważono w tym kontekście, że powód zeznał, iż nie istnieje porozumienie ani inny dokument, z którego wynika, że pracę miał świadczyć w Senegal.

Za istotne uznano, że zaskarżone orzeczenie sąd oparł w głównej mierze na zeznaniach powoda, którym apelacja usiłuje zaprzeczać, co czyni ją bezpodstawną. Zdaniem pozwanej to nie Sąd Rejonowy „upraszczając” uznał, że uzyskanie tytułu ubezpieczenia było jedyną i wyłączną motywacją stron, a następnie jedynym i wyłącznym skutkiem zawartej umowy, lecz sam powód o tym zaświadczył, składając zeznania o przytoczonej wyżej treści. Stwierdzenie powoda o łączeniu obowiązków logistycznych z zarządzaniem nie stoi w sprzeczności z powyższym, bowiem powód łączyć mógł takie obowiązki tylko w jednym miejscu - w Polsce albo A., podobnie jak świadczyć pracę w pełnym wymiarze w siedzibie spółki mógł też tylko w jednym z wyżej wymienionych, wykluczających się w praktyce miejsc.

Wskazano też, że w aktach brak jest dowodów świadczenia pracy przez powoda w oparciu o sporną umowę, a to powoda obciążał dowód w tym zakresie stosownie do treści art. 6 k.c.

Za chybiony uznano uznać zarzut, że świadek A. R. (1) nie miała żadnej zwierzchności pracowniczej nad powodem, skoro powód na rozprawie w dniu 7 września 2017 r. przyznał, że nie kwestionuje jej zeznań, a zatem również w zakresie, w którym wskazywała, że miała prawo wydawania poleceń powodowi.

Za nietrafne pozwana uznała jednak ustalenie Sądu Rejonowego co do naruszenia przez nią art. 30 § 3 k.p. oraz art. 52 § 3 k.p., bowiem sąd nie pochylił się nad zawartym w odpowiedzi na pozew uzasadnieniem dla formy oświadczenia pracodawcy, zaś brak konsultacji związkowej również był chybiony, nie tylko wobec braku dowodu na przynależność powoda do związku zawodowego, ale z uwagi na fakt, iż nie było konieczne zachowywanie trybu konsultacji ze związkiem zawodowym, bowiem wszystkie związki zawodowe działające w spółce naruszają art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się w pełni uzasadniona.

W obecnie obowiązującym w polskim procesie cywilnym modelu apelacji pełnej postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż użyte w tym przepisie sformułowanie „w granicach apelacji” 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 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07). 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).

W ocenie Sądu Okręgowego, w granicach objętych apelacją Sąd Rejonowy zebrął w niniejszej sprawie materiał dowodowy, który pozwolił na ostateczne rozstrzygnięcie sporu, tyle że ostatecznie wyprowadził z niego błędne wnioski, co trafnie zarzucił skarżący w apelacji. Co do zasady jednak poczynione przez ten sąd ustalenia faktyczne – rozumiane jako zbiór faktów przywołanych w tej części uzasadnienia, która rozpoczyna się od stwierdzenia „sąd ustalił następujący stan faktyczny”, Sąd Okręgowy podziela jako własne. Sąd I instancji nie zamieścił tam bowiem żadnych stwierdzeń niemających oparcia w zebrany materiał dowodowy; w oparciu jednak o te stwierdzenia wyciągnął nieprawidłowe wnioski, co szczegółowo zostanie omówione niżej.

W wyroku z dnia 18 kwietnia 2000 r., I PKN 602/99, Sąd Najwyższy stwierdził, że uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie musi przedstawiać stanowiska w odniesieniu do każdego przeprowadzonego w sprawie dowodu. Z tego też względu w niniejszej sprawie odniesienia do konkretnych tez czy ustaleń dowodowych Sądu Rejonowego formułowane będą w zakresie niezbędnym dla wyjaśnienia motywów wydania uzasadnianego wyroku.

Istota rozstrzygnięcia sądu I instancji sprowadzała się do uznania – w oparciu o zeznania samego T. J., a także dwóch zawnioskowanych przez pozwaną świadków – że stron w istocie nie łączyła umowa o pracę, gdyż umowa, którą zawarły nosiła tylko pozór takiej umowy, wobec czego musiała zostać uznana za nieważną. Skoro zaś nie można było mówić o stosunku pracy, niemożliwe było też zdaniem sądu ocenianie rozwiązania łączącej strony umowy przez pryzmat przepisów odnoszących się wyłącznie do umowy o pracę, w tym rozważanie czy powodowi należy się wynikające z tych przepisów odszkodowanie, czy też nie. Rozumowanie to, choć logiczne, miało jedną istotną wadę, którą trafnie

wytknięto w apelacji: było mianowicie oparte o dowolną, nie zaś swobodną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

W tym miejscu w pierwszej kolejności należy przypomnieć, że polski proces cywilny ma charakter kontradiktoryjny, nie zaś inkwizycyjny. Oznacza to, że sąd został w nim przez ustawodawcę postawiony w roli bezstronnego arbitra, który rozstrzyga spór toczący się między stronami w oparciu o zaoferowany mu materiał dowodowy. Sąd może przy tym przeprowadzić w pewnym zakresie postępowanie dowodowe z urzędu, nie może jednak w żadnej mierze działać na rzecz którejkolwiek ze stron. Zasada kontradiktoryjności wynika m.in. z przepisu art. 212 § 1 k.p.c., stanowiącego, iż „sąd na rozprawie przez zadawanie pytań stronom dąży do tego, aby strony przytoczyły lub uzupełniły twierdzenia lub dowody na ich poparcie oraz udzieliły wyjaśnień koniecznych dla zgodnego z prawdą ustalenia podstawy faktycznej dochodzonych przez nie praw lub roszczeń. W ten sam sposób sąd dąży do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, które są sporne.” Ponadto w przepisie art. 217 § 3 k.p.c. wskazano, iż „sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli (...) okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione”, z czego jasno wynika, iż postępowanie dowodowe może być prowadzone wyłącznie na okoliczności, które są przedmiotem sporu. Konsekwencją tego jest uznanie przez ustawodawcę w art. 229 k.p.c., iż dowodu nie wymagają „fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości”.

Powyższe należy jeszcze uzupełnić o przypomnienie, że w polskim procesie cywilnym obowiązuje nadto zasada koncentracji materiału dowodowego. Już w art. 6 k.p.c. mowa jest o tym, iż „sąd powinien przeciwdziałać przewlekaniu postępowania i dążyć do tego, aby rozstrzygnięcie nastąpiło na pierwszym posiedzeniu, jeżeli jest to możliwe bez szkody dla wyjaśnienia sprawy” (§ 1) oraz, że „strony i uczestnicy postępowania obowiązani są przytaczać wszystkie okoliczności faktyczne i dowody bez zwłoki, aby postępowanie mogło być przeprowadzone sprawnie i szybko” (§ 2). Koreluje z tym przyznane sądowi prawo pominięcia wniosków dowodowych, które zostały zgłoszone zbyt późno, co dotyczy zarówno postępowania przed sądem pierwszej (art. 217 § 2 k.p.c.), jak i drugiej instancji (art. 381 k.p.c.).

Odnosząc powyższe do okoliczności niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy pragnie zauważyć, że w toku całego procesu przed sądem I instancji okolicznością niesporną między stronami było to, że strony łączył stosunek pracy. T. J. (1) złożył bowiem pozew, z którego to jasno wynikało; pozwana – reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika – nadesłała odpowiedź na pozew, w którym nie kwestionowała powyższej okoliczności, wyjaśniając szczegółowo przyczyny, dla których rozwiązała z powodem umowę o pracę (a nie jakąś inną umowę) w tym a nie innym trybie. Powyższe stanowisko nie zostało przez pozwaną w toku procesu zmodyfikowane – ani w piśmie procesowym, ani poprzez złożenie oświadczenia na rozprawie. Co za tym idzie, w oparciu o art. 229 k.p.c. należało uznać fakt, iż strony łączył stosunek pracy za przyznany przez pozwaną, a w związku z tym - niesporny. Niezrozumiałym jest więc w tym kontekście oparcie wyroku przez Sąd Rejonowy o ustalenie całkowicie odmienne, sprzeczne z twierdzeniami stron. Powyższe nie tylko naruszyło zasadę kontradiktoryjności procesu, ale i było działaniem wobec stron (w tym zwłaszcza strony powodowej) wysoce nielojalnym. Jeśli bowiem sąd I instancji doszedł do takiego przekonania, jego obowiązkiem było co najmniej odebranie od stron przed zamknięciem rozprawy oświadczeń w tym przedmiocie i ewentualne umożliwienie im naprowadzenia wniosków dowodowych na poparcie swoich stanowisk. Tymczasem sąd I instancji nie podjął takich działań, a swoje rozstrzygnięcie oparł w istocie na wyrwanym z kontekstu zdaniu zamieszczonym w protokole zeznań powoda oraz na równie lakonicznych zeznaniach świadków przedstawionych przez pozwaną, zawnioskowanych jednak przez nią na zgoła inne okoliczności niż wykazywanie, że łącząca strony umowa była umową pozorną. Pozwana w odpowiedzi na pozew wnosila bowiem (k. 44 akt sądowych) o przesłuchanie R. N. „na okoliczność wydania polecenia służbowego powodowi oraz jego reakcji na powyższe, niewykonania polecenia przez powoda, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy”, zaś R. C. wyłącznie „na okoliczność braku informacji o objęciu powoda ochroną związkową”. Już z samej treści tych wniosków dowodowych jasno wynika, że pozwana nie kwestionowała, że strony łączył ważny stosunek pracy – gdyby tak było, uważałaby chociażby okoliczność objęcia powoda (lub nie) ochroną związkową za prawnie obojętną, skoro w stanie prawnym obowiązującym w dacie rozwiązania umowy ochrona taka przysługiwała wyłącznie pracownikom.

Z kolei jeśli chodzi o działanie samego sądu, to powód został przezeń przesłuchany wyłącznie „na okoliczność przyczyn ustania jego zatrudnienia” (vide: teza dowodowa w postanowieniu wydanym na rozprawie w dniu 8 czerwca 2017 r.,

k. 141 akt sądowych), podobnie jak obaj wspomniani świadkowie (vide: teza dowodowa w postanowieniu wydanym na rozprawie w dniu 7 września 2017 r., k. 159 akt sądowych). Oznacza to, że sąd sformułował tezę dowodową w sposób, który nie budził wątpliwości co do tego, że bada wyłącznie sposób ustania łączącego strony stosunku pracy, nie badając jego ważności. Strony nie mogły więc przypuszczać, iż sąd zechce w oparciu o tak sformułowaną tezę dowodową przeprowadzić w istocie dowód na fakt nieistnienia między stronami stosunku pracy.

Powyższe działanie sądu I instancji Sąd Okręgowy ocenia zdecydowanie negatywnie. W związku z tym musiał podjąć decyzję czy w związku z tym należało – idąc tokiem rozumowania Sądu Rejonowego – przeprowadzić postępowanie dowodowe na okoliczność istnienia między stronami stosunku pracy (czy to przed sądem drugiej, czy pierwszej instancji, po ewentualnym uchyleniu wyroku), czy też celowym i koniecznym było wydanie rozstrzygnięcia w oparciu o już zebrany materiał dowodowy. Zdaniem Sądu Okręgowego właściwa była druga z przedstawionych opcji.

Nie sposób było bowiem stracić z pola widzenia tego, że w toku procesu pozwana spółka była od początku reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Co więcej, w toku procesu doszło do zmiany pełnomocnika przez pozwaną, która zdecydowała się powierzyć prowadzenie procesu pełnomocnikowi z odległego miasta. Należy założyć, że podjęcie takiej decyzji było poprzedzone głębszą analizą, obejmującą także niewątpliwie wysoki stopień profesjonalizmu nowego pełnomocnika. Trudno więc w takich okolicznościach nie zauważyć, że gdyby sąd umożliwił pozwanej teraz, tj. dopiero na etapie postępowania apelacyjnego, zmodyfikowanie jej dotychczasowego stanowiska procesowego z jednoczesnym zezwoleniem na przedstawienie ewentualnych dowodów na jego poparcie, doprowadziłby w istocie do unieważnienia części przepisów k.p.c., w tym przywołanych wyżej regulacji statuujących zasadę kontradiktoryjności i koncentracji materiału dowodowego. Nie jest bowiem w ocenie sądu II instancji dopuszczalna sytuacja, w której pozwana, reprezentowana przez radcę prawnego, przez cały czas trwania procesu przed Sądem Rejonowym przyznaje, że strony łączył stosunek pracy, a następnie – po zapoznaniu się z pisemnym uzasadnieniem korzystnego dla niej wyroku sądu I instancji – diametralnie zmienia stanowisko, twierdząc, że taki stosunek między stronami w istocie nie istniał. Bez znaczenia jest przy tym fakt (całkowicie obecnie nieweryfikowalny wobec nienagrywania rozprawy przez Sąd Rejonowy), iż pełnomocnik pozwanej na rozprawie apelacyjnej oświadczyła, iż twierdzenie takie (że łącząca strony umowa o pracę była pozorna) wyraziła już w mowie końcowej przed zamknięciem rozprawy. Stanowisko takie nie zostało bowiem zaprotokołowane, a nawet jeśli sąd w tym zakresie dopuścił się błędu, profesjonalny pełnomocnik nie użył danych mu przez ustawodawcę instrumentów służących wytknięciu tego błędu w sposób, który umożliwiłby mu obecnie powoływanie się na niego (nie został chociażby złożony wniosek o uzupełnienie protokołu ostatniej rozprawy o jakim mowa w art. 160 § 1 k.p.c.; pełnomocnik nie skorzystała także z możliwości przedstawienia swojego stanowiska w pisemnym załączniku do protokołu (art. 161 k.p.c.)). Stąd też obecnie dokonana przez pozwaną wolta pozostawała w ocenie sądu II instancji okolicznością prawnie obojętną i mogła zostać oceniona wyłącznie jako próba dostosowania swojego stanowiska do korzystnego dla niej wyroku sądu I instancji.

Sąd Okręgowy pragnie także podkreślić, iż wiadomym mu jest, że w pewnych okolicznościach może zaistnieć potrzeba dokonania przez sąd pewnych ustaleń z urzędu, nawet wbrew stanowisku stron. Sąd nie jest wszak np. w niektórych przypadkach związany dokonaniem uznaniem powództwa, jeśli jest ono „sprzeczne z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa” (art. 213 § 2 k.p.c.). Podjęcie przez sąd takich działań musi być jednak każdorazowo poprzedzone wnikliwą analizą wszystkich okoliczności sprawy i być przeprowadzone w sposób zgodny z normami proceduralnymi. Ustalenie przez sąd, że strony łączyła tylko pozorna umowa o pracę jest więc co do zasady dopuszczalne, jednak możliwe wyłącznie w sytuacji, gdy sąd ma zgromadzony taki materiał dowodowy, z którego powyższe wynika w sposób nie budzący wątpliwości. Tymczasem w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy oparł swój wniosek przede wszystkim o tę część zeznań powoda, w której wyjaśnił on, że uzgodnił z poprzednim zarządem pozwanej, że zostanie zatrudniony u pozwanej na stanowisku specjalisty ds. logistyki dlatego, że nie był ubezpieczony w Polsce (w zakresie ubezpieczeń społecznych) z tytułu umowy o pracę zawartej ze spółką (...), a wykonywanej w Senegal. Sąd pominął natomiast całkowicie inne wyjaśnienia powoda, w których wskazywał m.in., że „pracując w D. łączyłem obowiązki logistyczne z zarządzaniem” czy, że „poprzedni zarząd pozwanej od początku wiedział, że moim zadaniem jest zadbanie o interesy pozwanej w Senegal”. Powód jednoznacznie powoływał się więc na

okoliczności związane z faktycznym świadczeniem przezeń pracy dla pozwanej. Sąd Rejonowy nie przypisał też jakiegokolwiek wagi zapisom zamieszczonym w pisemnym zakresie obowiązków T. J. znajdującym się w teczce jego akt osobowych, w których wskazano, iż (zwrócił na to uwagę także pełnomocnik powoda w złożonym na etapie postępowania apelacyjnego piśmie) do jego [powoda] obowiązków należało „sprawowanie nadzoru nad transportem surowców strategicznych, w szczególności surowców fosforonośnych, z miejsca wydobycia do miejsca załadunku (portu), nadzoru nad procesem przygotowania surowców do transportu oraz nadzoru nad procesem załadunku tych surowców na statki od dostawców z Senegalu”. Już tylko z treści tego dokumentu wynika, że pozwana – w ramach umowy o pracę podpisanej z nią, nie zaś ze spółką (...) – powierzyła T. J. (1) realne zadania, które z oczywistych względów nie mogły być wykonywane w biurze spółki mieszczącym się przy ulicy (...) w P. (sądowi nie wiadomo nic o tym, aby znajdowały się tam złoża surowców fosforonośnych).

Sąd nadmierną wagę przypisał też w tym kontekście zamieszczonemu w umowie o pracę określeniu miejsca świadczenia pracy – w prawie pracy zasadą jest bowiem, że stosunek pracy może być tak zawarty, jak i potem w czasie jego trwania kształtowany, w dowolny sposób, także dorozumiany, niekoniecznie zaś w formie pisemnej. Zapisy zawarte w pisemnej umowie o pracę nie mają więc charakteru bezwzględnie obowiązującego i mogą zostać w czasie trwania stosunku pracy zmienione, choćby poprzez faktyczne wykonywanie pracy w określony sposób czy w określonym (innym niż wskazano w umowie o pracę) miejscu. W niniejszej zaś sprawie strony w zawartych dwóch umowach o pracę (na okres próbny i czas nieokreślony) nie zamieściły postanowienia, że zmiana ich postanowień może nastąpić wyłącznie na piśmie, co oznacza, że mogło do tego dojść także w inny sposób. Jeśli zaś nawet strony celowo w pisemnej umowie określiły miejsce pracy jako (...) po to, aby umożliwić powodowi korzystanie ze świadczeń z tytułu podróży służbowej, mimo że od początku wiedziały, że praca będzie wykonywana gdzie indziej (poza granicami Polski), pozostawało to całkowicie bez wpływu na byt stosunku pracy. Podobnie, nawet jeśli główną przyczyną, dla której pozwana zdecydowała się zatrudnić powoda była chęć zapewnienia mu ubezpieczenia społecznego w Polsce, nie sposób uznać jej za przyczynę niezgodną z prawem. Przeciwnie, taką motywację do zawarcia umowy o pracę uznaje się za normalną i całkowicie legalną. Dla przykładu można tu wskazać, iż w wyroku z 6 lutego 2006 roku, w sprawie III UK 156/05, Sąd Najwyższy uznał, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem jej zawarcia było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Przypomniał przy tym, że czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, która z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem (podobnie również wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04; wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05).

Z kolei jeśli chodzi o istnienie (lub nie) pozorności umowy o pracę, okoliczność ta podlegała ocenie zgodnie z normą art. 83 k.c., mającą w tym przypadku zastosowanie z mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p. Przepis ten stanowi, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów, tj. w sytuacji, w której z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób lub organów w błąd, co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Istnienie (lub nie) między stronami stosunku pracy ocenia się przy tym przez pryzmat regulacji obowiązujących w Kodeksie pracy, który w art. 22 wskazuje, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia go za wynagrodzeniem. Przywołany przepis określa podstawowe cechy charakterystyczne stosunku pracy i zarazem jego podstawowy cel społeczno-gospodarczy. Stosunek pracy jest relacją prawną pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, której główną treść stanowi zobowiązanie się pracownika do ciągłego, osobistego wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, przy jednoczesnym obowiązku pracodawcy do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Wykazanie pozorności formalnie zawartej umowy o pracę wymaga więc wykazania, że zamiarem stron od początku nie było to, aby pracownik faktycznie świadczył pracę w warunkach podporządkowania, z prawem do wynagrodzenia (w tym zakresie utrwalone jest już orzecznictwo Sądu Najwyższego, by przywołać choćby wyrok z 4 lutego 2000 roku, II UKN 362/99; wyrok z 4 sierpnia 2005 roku, II UK 321/04, wyrok z 27 września 2000 roku, II UKN 744/99). W takiej sytuacji w ogóle nie dochodzi do złożenia oświadczeń woli, a tym

samym do nawiązania stosunku pracy, a jedynie do stworzenia pozorów jego nawiązania (do nawiązania fikcyjnego stosunku pracy, a raczej stworzenia fikcji jego nawiązania; por. wyrok SN z 17 grudnia 1996 roku, II UKN 32/96 oraz wyrok z 23 marca 1999 roku, II UKN 536/98). Nie można jednak przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę ani działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (tak: wyroki SN z 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04 oraz z 5 października 2005 roku, I UK 32/05).

W ocenie Sądu Okręgowego zaoferowany przez strony w toku postępowania przed sądem I instancji materiał nie dawał najmniejszych podstaw, by twierdzić, że łącząca strony umowa o pracę nie była wykonywana w sposób typowy dla umowy o pracę. Przeciwnie, w aktach sprawy znajdują się dowody świadczące o czymś wręcz przeciwnym. Dowody takie (w postaci wydruków z wiadomości emailowych kierowanych do powoda przez jego bezpośredniego przełożonego w pozwanej spółce) zostały nadto przedstawione przez powoda na etapie postępowania apelacyjnego. Co za tym idzie, wniosek wyprowadzony przez Sąd Rejonowy – w kontrze do ówczesnych stanowisk stron – należało uznać za całkowicie dowolny i niemający oparcia w ustalonych faktach. Oznaczało to, że – tak jak chciały tego strony przez cały czas trwania procesu – konieczne było dokonanie merytorycznej oceny dokonanej przez pracodawcę jednostronnej czynności prawnej – rozwiązania z T. J. (1) umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W tym zakresie sąd I instancji zebrał materiał dowodowy, który okazał się w pełni wystarczający do wydania rozstrzygnięcia. Co więcej, dokonał także jego merytorycznej oceny, która w tym zakresie w sporej części została uznana przez sąd odwoławczy za trafną.

Sąd Rejonowy dostrzegł bowiem (choć podzielił się tym spostrzeżeniem wyłącznie w jednym zdaniu pisemnego uzasadnienia), że „w sferze formalnej oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda narusza art. 30 § 3 k.p.”. Z dokonanych przez ten sąd – prawidłowych i niezakwestionowanych przez pozwaną – ustaleń wynika, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało T. J. (1) przesłane drogą mailową, a więc bez zachowania formy pisemnej wymaganej przez przepis art. 30 § 3 k.p. Nie budzi przy tym wątpliwości, że w tym zakresie zastosowanie znajduje (poprzez odesłanie zawarte w art. 300 k.p.) norma art. 78 § 1 Kodeksu cywilnego, w myśl której „do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli.” Z oczywistych względów wysłany do powoda mail nie mógł zawierać niczyjego własnoręcznego podpisu. Nie był także (nie przedstawiono na to żadnych dowodów) opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym, co w myśl z kolei art. 78¹ § 1 i 2 k.c. nakazywałoby traktować go jako równoważny z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej. T. J. (1) potwierdził przy tym w dniu 29 czerwca 2016 r., również drogą mailową, że odczytał i zapoznał się z treścią tego dokumentu. Oznaczało to, w świetle przepisu art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p., że najpóźniej tego dnia (29 czerwca 2016 r.) łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana. Co za tym idzie, późniejsze wysłanie przez pozwaną tego samego pisma rozwiązującego umowę o pracę drogą pocztową, własnoręcznie podpisanego przez osobę uprawnioną do reprezentowania pracodawcy – ówczesnego prezesa zarządu W. W., nie mogło już odnieść jakichkolwiek skutków prawnych. Jak bowiem wynika z adnotacji uczynionej na tym piśmie, zostało ono nadane na poczcie dopiero w dniu 29 czerwca 2016 r., wobec czego musiało zostać doręczone po tej dacie (mimo rosnącej jakości usług pocztowych, ciągle jeszcze przesyłki polecane nie są doręczane w dniu nadania). Nawet więc jeśli powód odebrałby pismo pracodawcy w dniu 30 czerwca 2016 r. (choć brak jest podstaw, by tak twierdzić – pozwana nie przedstawiła jakiegokolwiek dowodu, że pismo to w ogóle kiedykolwiek zostało doręczone, w szczególności zwrotnego potwierdzenia odbioru przesyłki), w tej dacie łącząca strony umowa już nie istniała, a co za tym idzie – nie mogła zostać po raz kolejny, tym razem prawidłowo formalnie, rozwiązana. Zaistniały w niniejszej sprawie stan faktyczny jest więc diametralnie inny niż stan np. ze sprawy o sygnaturze akt II PK 178/06, w której w wydanym w dniu 18 stycznia 2007 r. wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, iż „sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3 k.p.)” W sprawie, w której orzekał SN chodziło bowiem o wypowiedzenie umowy o pracę, co oznaczało, że pisemne oświadczenie pracodawcy dotarło do pracownika w czasie trwania umowy o pracę, wobec czego mogło odnieść pożądaný skutek. W niniejszej sprawie taka możliwość nie istniała.

Niezrozumiałe dla Sądu Okręgowego pozostaje przy tym zamieszczone w odpowiedzi na apelację stwierdzenie pełnomocnika pozwanej, iż „sąd nie pochylił się nad zawartym w odpowiedzi na pozew uzasadnieniem dla formy oświadczenia pracodawcy”. W odpowiedzi na pozew pozwana nie ustosunkowała się bowiem w żaden sposób do tej kwestii; nie uczyniła tego również w toku procesu. Nawet jeśli jednak przedstawiłaby jakieś wyjaśnienia, musiałyby one być uznane za pozbawione jakiegokolwiek znaczenia. Ustawodawca nie wprowadza bowiem możliwości zwolnienia się przez pracodawcę, chociażby w jakichś nadzwyczajnych przypadkach, od wymogu zachowania formy pisemnej przy rozwiązywaniu umowy o pracę.

Co za tym idzie, już tylko z przyczyn formalnych, w oparciu o art. 56 § 1 k.p., stawiający na równi przypadki nieuzasadnionego (merytorycznie) i niezgodnego z prawem (wadliwego formalnie) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wniesione przez powoda odwołanie od rozwiązania umowy o pracę należało uznać za uzasadnione.

Sąd II instancji uznał jednak za uzasadnione także i te zarzuty apelacji powoda, które odnosiły się do poczynionego przez Sąd Rejonowy ustalenia, że jedna z podanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy była prawdziwa i uzasadniała podjęcie takiej decyzji (co do drugiej z przyczyn sąd I instancji stwierdził jej wadliwość, a Sąd Okręgowy uważa te twierdzenia za merytorycznie trafne).

Sąd Rejonowy wskazał w tym zakresie, iż powód w jego ocenie bezprawnie odmówił wykonania polecenia służbowego nałożonego nań przez A. R. (1), a argumentację przedstawioną w skierowanym przez powoda mailu uznał za przejaw lekceważącego podejścia do pracodawcy i stosunku pracy jako takiego. Zdaniem sądu odwoławczego zebrany materiał dowodowy nie pozwalał na wyciągnięcie takich wniosków. Niesporne było, iż powód i ówczesna wiceprezes pozwanej w dniach 20-22 czerwca 2016 roku kontaktowali się wyłącznie drogą mailową; co za tym idzie, bez trudu można było odtworzyć treść kierowanych przez nich do siebie wiadomości. Z treści wiadomości wysłanej przez T. J. (1) w dniu 22 czerwca 2016 r. w żaden sposób nie można wyciągnąć wniosku, iż zachował się on w sposób lekceważący wobec przełożonej i pracodawcy jako takiego. Przeciwnie, jak trafnie wskazano w apelacji, próbował on w rzeczowy sposób przedstawić swoje stanowisko, zwracając się jednocześnie z umotywowaną prośbą o przesunięcie terminu spotkania. Logiczne jest przy tym zdaniem sądu II instancji, że przejazd na trasie D.-P. różni się znacznie od przejazdu na trasie S.-P., czy nawet B.-P., tj. że jest to wyprawa wymagająca poczynienia pewnych przygotowań związanych chociażby z koniecznością zakupu biletów lotniczych. Za całkowicie niezrozumiałe należało więc uznać przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że wyjaśnienia powoda odnoszące się do problemów komunikacyjnych związanych z dotarciem na czas do P. są niewiarygodne, jako że zostały podniesione dopiero w toku postępowania sądowego. Przeciwnie, koniecznym było uznanie, że w czerwcu 2016 roku kwestia ta musiała być dla obu stron oczywista, a powód nie musiał w szczególności sposób zwracać na nią uwagi pracodawcy. Każdy bowiem racjonalnie myślący pracodawca, wysyłający w godzinach wieczornych (19.46) w poniedziałek wiadomość mailową do przebywającego w Senegalu pracownika z żądaniem nagłego i niekomunikowanego wcześniej stawienia się przezeń o godzinie 8.00 w piątek w Polsce, przy jednoczesnym niezapewnieniu mu środków transportu, powinien zakładać, iż z przyczyn logistycznych może okazać się to bardzo trudne, o ile nie niemożliwe. Niezrozumiałym jest przy tym oczekiwanie pracodawcy, że powód musi odbierać wszystkie wiadomości mailowe natychmiast. Biorąc pod uwagę godzinę wysłania wiadomości, mógł bowiem co najwyżej oczekiwać, że T. J. odbierze ją dopiero dnia następnego, tj. we wtorek. Biorąc zaś pod uwagę wykazane w toku procesu przez powoda godziny wylotów z Senegalu samolotów kierujących się do B. i czas trwania takiej podróży, pracodawca niewątpliwie od początku dobrze wiedział, że w tych okolicznościach ustalony przez niego termin do stawienia się w Polsce jest nierealny. To nie powód więc zdaniem sądu II instancji zachował się w tej sytuacji niewłaściwie, próbując wyjaśnić sprawę na drodze mailowej, w tym także ustalić inny termin spotkania, lecz pracodawca, który wydał pracownikowi niemożliwe do zrealizowania polecenie, ignorując wszelkie uwagi (mailowa odpowiedź wystosowana przez A. R. (1) w dniu 22 czerwca, znów w godzinach późnowieczornych, tj. tym razem o 21.30, nie zawiera jakiegokolwiek ustosunkowania się do przedstawionych przez powoda argumentów). Zdaniem sądu II instancji w zaistniałych okolicznościach T. J. (1) nie musiał natychmiast przystępować do wykonywania wydanego mu polecenia stawienia się w Polsce, miał prawo przedstawienia mu jego uzasadnienia, w tym także wyjaśnienia tego, kto poniesie koszty wiążące się z takim stawiennictwem. Do czasu więc uzyskania przezeń odpowiedzi na swoje wątpliwości, mógł powstrzymać się od wykonywania polecenia i przystępowania do organizowania podróży. Skoro zaś

odpowiedź tę otrzymał dopiero 22 czerwca (w środę) późno wieczorem, nie sposób zarzucić mu, że w sposób umyślny nie stawił się w P. w piątek rano. Takie stawiennictwo było bowiem w tym przypadku fizycznie niemożliwe z uwagi na brak stosownych połączeń lotniczych. W toku procesu pozwana nie wykazała, że takie połączenia w ogóle w tym czasie funkcjonowały, a jeśli tak – że na odbywające się w tym czasie loty były jeszcze wolne miejsca w samolocie. To na niej zaś w całości spoczywał ciężar dowodu w zakresie wykazania merytorycznej zasadności podanych powodowi przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Powyższe powodowało, że także i z tych względów dokonane przez pracodawcę rozwiązanie umowy było nieprawidłowe.

Trafny okazał się wreszcie także zarzut naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 52 § 3 k.p., tj. rozwiązania umowy o pracę bez uprzedniego przeprowadzenia konsultacji związkowej. Wprawdzie powód nie był członkiem żadnej z działających w spółce organizacji związkowych, jednak przysługiwało mu prawo zwrócenia się do którejś z nich o objęcie go ochroną w trybie przepisu art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Jeśli więc pracodawca chciał uwolnić się od obowiązku konsultacji swojej czynności, obowiązany był wszcząć najpierw procedurę o jakiej mowa w art. 30 ust. 2¹ tejże ustawy. Przepis ten stanowi, że pracodawca przed rozwiązaniem umowy o pracę zobowiązany jest zwrócić się do organizacji związkowej o udzielenie informacji o pracownikach korzystających z jej obrony; dopiero nieudzielenie takiej informacji przez zakładową organizację związkową w ciągu pięciu dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z nią w sprawie dotyczącej pracownika. Pracodawca nie może natomiast sam zwolnić się od takiego obowiązku, zakładając, że dany pracownik nie jest objęty opieką żadnej organizacji. Skoro więc pracodawca ani nie dokonał bezpośredniej konsultacji rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 3 Kodeksu pracy, ani nie zwrócił się o udzielenie do organizacji związkowych informacji o tym, czy powód korzysta z ich ochrony, niewątpliwie po raz kolejny naruszył prawo (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z 23 marca 2017 r., sygn. akt I PK 84/16).

Na zakończenie należy zaznaczyć, iż sąd dostrzegł, że w odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wskazała, iż „nie było konieczne zachowywanie trybu konsultacji ze związkiem zawodowym, bowiem wszystkie związki zawodowe działające w spółce naruszają art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych”, jednak nie widzi potrzeby pochylenia się nad tą kwestią. Po pierwsze, jest to wyłącznie gołosłowne stwierdzenie, nie poparte jakimikolwiek dowodami. Po drugie, zostało podniesione po raz pierwszy dopiero w odpowiedzi na apelację, co choć wpisuje się w obrany przez pozwaną sposób działania w tym procesie, jednak nie może spotkać się z aprobatą, jako że jawnie narusza zasadę koncentracji materiału dowodowego.

Kierując się więc wszystkimi powyższymi względami, Sąd Okręgowy uznał wniesioną apelację za w pełni trafną, wobec czego, stosownie do art. 386 § 1 k.p.c., zmienił wyrok w zaskarżonej części i zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda żadaną kwotę odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami. Dochodzona w postępowaniu apelacyjnym suma była równoważnością niespornego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, należnego mu z mocy art. 58 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. T. J. (1) był bowiem zatrudniony w pozwanej spółce krócej niż 3 lata, wobec czego obowiązywał go jednomiesięczny okres wypowiedzenia, wyznaczający obecnie górną granicę zasądanego odszkodowania. Dodatkowo, na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., orzeczono o odsetkach za opóźnienie, zasądzając je od dnia następnego po doręczeniu pozwanej odpisu pozwu, pełniącego w tym przypadku rolę wezwania do zapłaty. O powyższym orzeczono w punkcie I sentencji.

W punkcie II sentencji orzeczono o należnych powodowi kosztach procesu za instancję odwoławczą (w I instancji nie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika i nie wykazał, aby poniósł jakieś koszty). Ich wysokość ustalono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, uznając powoda w całości za stronę wygrywającą. Podstawę prawną tego rozstrzygnięcia stanowiły przepisy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty złożyło się wynagrodzenie reprezentującego powoda pełnomocnika, będącego adwokatem oraz uiszczona opłata od apelacji w wysokości 30 złotych. W sprawach tego rodzaju jak niniejsza, związanych z odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę, stawkę wynagrodzenia pełnomocnika wyznacza się w oparciu o normę § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 z późn. zm.), wobec czego w pierwszej instancji stawka ta (minimalna) wynosi 180 złotych. Z kolei w postępowaniu przed

sądem II instancji, stosownie do normy § 10 ust. 1 pkt 1 przywołanego rozporządzenia, wynosi ona 120 złotych. Z tych też przyczyn zasądzono na rzecz powoda łącznie kwotę 150 złotych.