

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 12 czerwca 2017r.(...) w S. wystąpiła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego W. W. 5424,30 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 kwietnia 2017r. tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia, nadto zaś kosztów procesu. Powódka wskazała, iż wprawdzie pracownik wystąpił na piśmie o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, jednak nie została przez nią wyrażona zgoda w tym zakresie. Tymczasem pozwany nie stawiał się w pracy w dniach kolejnych po złożeniu pisma i odesłał narzędzia potrzebne do wykonywania czynności zawodowych. Całokształt jego zachowań wskazywał więc na dorozumianą wolę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Tymczasem nie wystąpiły przewidziane prawem przesłanki do rozwiązania umowy w tym trybie. (k. 2 – 3)

Pozwany domagał się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jego rzecz od przeciwnika kosztów procesu zaprzeczając złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrażeniu wobec pracodawcy woli w tym zakresie). Wskazał, iż z uwagi na konieczność zajmowania się synem w związku z pourazową dysfunkcją układu ruchu tego ostatniego, nie mógł wykonywać zatrudnienia. Warunkowało to skorzystaniem z urlopu bezpłatnego, dalej zaś wystąpieniem o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Wobec odmowy pracodawcy na rozwiązanie umowy we wskazanym trybie nie miał innego wyjścia jak zaprzestanie wykonywania obowiązków zawodowych nie dających się pogodzić z rodzinnymi. Godził się przy tym z możliwym rozwiązaniem umowy w trybie dyscyplinarnym. Pozwany podkreślił, iż zaprzestanie pracy nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy, a powódka miała świadomość co do jego rzeczywistej woli, przedstawił ją bowiem odpowiadając na wezwanie do zapłaty. Wreszcie pozwany podniósł, iż przy przyjęciu, że do rozwiązania umowy doszło wskutek jego oświadczenia, uwzględnieniu powództwa sprzeciwiałyby się zasady współżycia społecznego. Z punktu widzenia moralnego i lojalnościowego niezrozumiałym jest bowiem brak zgody pracodawcy na zakończenie kilkuletniej dobrej współpracy, które to zakończenie związane jest ze znaną mu trudną sytuacją pracownika. (k. 17 – 22)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 20 maja 2013r., w tym od 20 maja 2015r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

W. W. wykonywał na rzecz spółki pracę na stanowisku kierowcy w ruchu międzynarodowym.

Niesporne, nadto umowy o pracę – k. 1 i 19 cz. B akt osobowych pozwanego, świadectwo pracy – pierwsza, nienumerowana strona w aktach osobowych pozwanego, przesłuchanie pozwanego – k. 82

Od 1 października 2016r. wynagrodzenie pozwanego składało się z: płacy zasadniczej w wysokości 2120 zł, dodatku za dyżury w wysokości 180 zł, ryczałtu za pracę w godzinach nocnych i nadliczbowych w wysokości 200 zł.

Niesporne, nadto aneks do umowy – k. 31 cz. B akt osobowych pozwanego

W okresie 26 stycznia 2017r. – 21 lutego 2017r. W. W. pozostawał niezdolny do pracy ze wskazaniem o konieczności leżenia.

Dowód: zaświadczenia (...) k. 33 cz. B akt osobowych pozwanego, świadectwo pracy - pierwsza, nienumerowana strona w aktach osobowych pozwanego

W okresie 22 lutego 2017r. – 31 marca 2017r. pozwany natomiast korzystał na swój wniosek z urlopu bezpłatnego.

Dowód: wniosek o urlop – karta bez numeru w aktach osobowych pozwanego (siódma z kolei)

W dniu 31 marca 2017r. pozwany przesłał do pracodawcy zatytułowane jako podanie pismo następującej treści:

„Zwracam się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 01.04.2017r, bez zachowania okresu wypowiedzenia. Za pozytywne rozpatrzenie mojego podania dziękuję.”

Niesporne, nadto pismo – karta bez numeru w aktach osobowych pozwanego (piąta z kolei), także k. 27, koperta – kolejna karta wskazanych akt

Pismo to wpłynęło do zakładu pracy w dniu 3 kwietnia 2017r.

Dowód: koperta – karta bez numeru w aktach osobowych pozwanego (szósta z kolei)

W tym samym dniu pracodawca sporządził odpowiedź na to pismo. Wskazał w niej, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z uwagi na braki personalne, a nadto zaznaczył, iż pracownika obowiązuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia, którego niedotrzymanie będzie skutkowało dochodzeniem roszczeń odszkodowawczych na drodze sądowej. Jednocześnie pozwana wezwała pracownika do stawienia się w biurze celem wyjaśnienia sytuacji.

Dowód: pismo – karta bez numeru w aktach osobowych pozwanego (czwarta z kolei), także k. 28

Pismo to wysłano w dniu 4 kwietnia 2017r.

Dowód: notatka służbowa – karta bez numeru w aktach osobowych pozwanego (druga z kolei)

Już po wysłaniu przez powódkę wskazanego pisma, w dniu 4 kwietnia 2017r. wpłynęła do spółki kolejna przesyłka od pozwanego, tym razem nadana w dniu 3 kwietnia 2017r. Zawierała ona dokument oznaczony jako protokół zdawczo – odbiorczy z dnia 31 marca 2017r. następującej treści:

„W związku ze złożeniem podania o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 01.04.2017r. bez zachowania okresu wypowiedzenia, zdaję:

- 1) kartę (...)nr: (...) z data ważności (...),
- 2) chip do otwierania bramy służbowej,
- 3) nawigację samochodową T.,
- 4) telefon służbowy B. wraz z karta telefoniczną i dodatkowa baterią do telefonu.”

W przesyłce znajdowały się przedmioty wymienione w dokumencie.

Dowód: pismo wraz z dowodem nadania przesyłki – karta bez numeru w aktach osobowych pozwanego (trzecia z kolei), notatka – poprzedzająca wymienione pismo karta w tych aktach, zeznania świadka I. M. – k. 105 - 106

Pozwany nie kontaktował się telefonicznie ze spółką w okresie zbliżonym do wysłania i doręczenia wskazanych wyżej pism i narzędzi pracy. Nie odbierał też telefonów od pracodawcy.

Dowód: zeznania świadka I. M. – k. 105 – 106

Pozwany nie uzyskał wcześniej od pozwanej deklaracji zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Niesporne

W sporządzonym w dniu 4 kwietnia 2017r. świadectwie pracy pozwanego powodowa spółka zawarła zapis o ustaniu stosunku pracy w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako podstawę prawną art. 30 § 1 pkt 3 k.p.

Dowód: świadectwo pracy – pierwsza nienumerowana karta akt osobowych pozwanego

W. W. po otrzymaniu wskazanego świadectwa pracy nie dochodził na drodze sądowej jego sprostowania.

Niesporne, nadto przesłuchanie pozwanego – k. 83v

W. W. ma dorosłego syna R.. Syn ten w okresie hospitalizacji 22 – 23 grudnia 2016r. został poddany artroskopii lewego stawu kolanowego – rekonstrukcji anatomicznej więzadła krzyżowego przedniego. Wśród pooperacyjnych zaleceń lekarskich znajdowało się chodzenie z odciążeniem operowanej kończyny z asekuracją kul łokciowych.

Dowód: karta informacyjna – k. 24

Pismem wysłanym w dniu 11 kwietnia 2017r. powódka wystąpiła do pozwanego o zapłatę 6360 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi datowanej na 18 kwietnia 2017r. W. W. wskazał, że nie rozumie podstawy żądania, bowiem nigdy nie składał do pracodawcy pisma o rozwiązaniu umowy we wskazanym trybie ani nie miał takiego zamiaru.

Dowód: przedprocesowa korespondencja stron – k. 9, 29, potwierdzenie nadania – k. 10

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo okazało się uzasadnione.

Powodowa spółka swoje roszczenia opierała na treści art. 61¹ k.p. Zgodnie z wymienionym przepisem w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Odszkodowanie to w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony odpowiada wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 61² § 1 k.p.).

Art. 55 § 1¹ k.p. przewiduje możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Odwołanie się w art. 61¹ k.p. do tej regulacji nie może jednak prowadzić do wniosku, iż prawo pracodawcy do odszkodowania powstaje wyłącznie w sytuacji, gdy pracownik rozwiązując umowę wskazuje wyraźnie na naruszenie podstawowych obowiązków przez drugą stronę stosunku pracy. Możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ograniczona do ściśle określonych przypadków nie tylko wówczas gdy oświadczenie składa pracodawca (art. 52 § 1 k.p. i art. 53 § 1 k.p.), ale i wtedy, gdy pochodzi ono od pracownika. Ustawodawca przewiduje możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę we wskazanym trybie jedynie w dwóch sytuacjach: gdy zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a pracodawca nie przeniesie go do innych czynności (art. 55 § 1 k.p.) i gdy pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (wskazywany już art. 55 § 1¹ k.p.). Redakcja art. 61¹ k.p. nie pozostawia wątpliwości, iż pracodawca nie może dochodzić odszkodowania, gdy pracownik rozwiąże umowę na podstawie art. 55 § 1 k.p., przyjęcie jednak, iż nie przysługuje mu to roszczenie również wówczas, gdy dojdzie do rozwiązania umowy z innej niż przewidziane przez ustawodawcę przyczyny np. na skutek uzyskania korzystniejszej oferty pracy, stawiałoby pod znakiem zapytania celowość wprowadzenia jakichkolwiek regulacji ograniczających możliwość natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Oznaczałoby bowiem w istocie, iż pracownik w każdej chwili mógłby rozwiązać umowę bez żadnych negatywnych dla siebie konsekwencji, choć takie natychmiastowe rozwiązanie wpływałoby, często istotnie, na funkcjonowanie firmy skutkując koniecznością zmian organizacyjnych (zastępstw, modyfikacji zakresu obowiązków innych zatrudnionych) czy rzutując na możliwość realizacji umów z kontrahentami. Skoro ustawodawca poza sytuacją określoną w art. 55 § 1 k.p. uzależnia możliwość natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika od wystąpienia ciężkiego naruszenia wobec niego obowiązków, to każde skorzystanie przez pracownika ze wskazanego trybu inne niż w okolicznościach opisanych w art. 55 § 1 k.p. oceniane być winno w zakresie zasadności przez

pryzmat zaistnienia przesłanek z art. 55 § 1¹ k.p. Podkreślić należy, iż obecne brzmienie art. 61² § 1 k.p. wprowadzone zostało w 2002r. Wcześniej wysokość odszkodowania warunkował rozmiar szkody zaistniałej po stronie pracodawcy, a ustawodawca wskazywał jedynie górną granicę świadczenia. Wskazuje to, iż celem wprowadzenia regulacji nie było swoiste zadośćuczynienie za niesłuszne zarzucenie pracodawcy przez pracownika ciężkiego naruszenia obowiązków, a skompensowanie uciążliwości w postaci natychmiastowego odejścia zatrudnionego. Za takim przyjęciem przemawia też fakt, że odszkodowanie związane jest jedynie z niezasadnością rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (a nie także, inaczej niż w przypadku oświadczenia pracodawcy, jego nieprawidłowością np. niezachowaniem właściwej formy), stanowi zatem dla pracodawcy rekompensatę za rozwiązanie umowy mimo braku ku temu podstaw.

W niniejszej sprawie spór stron oscylował nie wokół tego, czy pracodawca naruszył swoje obowiązki (okoliczności takiej pozwany nie podnosił wskazując, iż wyrażana przez niego wola rozwiązania stosunku pracy warunkowana była przyczynami leżącymi po jego stronie, a to chorobą syna), a dotyczył sposobu zakończenia zatrudnienia. W. W., nie kwestionując bowiem chęci zakończenia współpracy z powodką, przeczył złożeniu przez siebie oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

W istocie, gdyby odnosić się wyłącznie do treści datowanego na 31 marca 2017r. pisma pozwanego, nie sposób by było uznać, iż doszło do jednostronnego rozwiązania przez niego umowy. Choć bowiem w piśmie zawarty jest zwrot „bez zachowania okresu wypowiedzenia”, to jednak pracownik wskazał jednocześnie na wolę rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Gdy jedna ze stron stosunku pracy proponuje rozwiązanie umowy za porozumieniem, druga zaś nie wyraża na to zgody, nie dochodzi do automatycznego przekształcenia się pierwszego z oświadczeń w wypowiedzenie czy oświadczenie o jednostronnym rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, po prostu stosunek pracy nadal trwa. W realiach niniejszej sprawy nie można jednak ograniczyć się wyłącznie do treści wskazanego oświadczenia z pominięciem okoliczności jego złożenia oraz zdarzeń, jakie miały miejsce później. Pismo powoda dotyczące rozwiązania umowy za porozumieniem stron z dniem 1 kwietnia 2017r. wysłane zostało w dniu 31 marca 2017r. bez uprzedniego wstępnego ustalenia z pracodawcą możliwości rozwiązania umowy we wskazanym w nim trybie. Pozwany nie kontaktował się w tej sprawie z drugą stroną stosunku pracy również w dacie wysłania pisma ani w dniu kolejnym wskazanym jako data, w której stosunek pracy miałby ulec rozwiązaniu. Pracownik musiał zdawać sobie sprawę, iż przesyłki pocztowe docierają do adresatów najwcześniej w dniu kolejnym po ich wysłaniu. Dążąc zatem do rozwiązania umowy w drodze porozumienia (bez uprzednich ustnych ustaleń co do takiej możliwości) winien wystąpić z pismem w takim czasie, by to mogło nie tylko dotrzeć do pracodawcy przez proponowaną datą zakończenia zatrudnienia, ale i by ten ostatni miał możliwość poinformowania pracownika o podjętej decyzji. Wydaje się to oczywiste dla każdego człowieka o przeciętnym rozeznanii. Wysłanie pisma w dniu poprzedzającym proponowany dzień rozwiązania stosunku pracy, gdy nie było to wcześniej omawiane, bez interesowania się co do losów pisma i decyzji adresata, wskazuje na wolę rozwiązania umowy niezależnie od tego, czy druga strona również wolę tę wyraża. W tej sprawie podkreślenia dodatkowo wymaga, iż 31 marca 2017r. przypadał w piątek, oczywistym zatem było, że pracodawca otrzyma pismo już po wskazywanej w nim dacie rozwiązania stosunku pracy, najwcześniej w poniedziałek 3 kwietnia 2017r. (w tym dniu w istocie doszło do doręczenia). Już same okoliczności związane ze skierowaniem pisma wskazywały zatem, iż wolą pozwanego było rozwiązanie umowy także przy braku zgody pracodawcy. Bezspornym w sprawie pozostawało niestawienie się W. W. do pracy w dniach 3 i 4 kwietnia 2017r. Niestawiennictwo to, przy podkreślonym już wyżej braku kontaktu z pracodawcą, dodatkowo potwierdzało tę wolę. Nadto w dniu 4 kwietnia 2017r. do pracodawcy dotarły wysłane przez pracownika w dniu poprzednim narzędzia pracy wraz z protokołem zdawczo – odbiorczym, w którym kierowca wskazywał, iż zwrot następuje w związku ze złożeniem podania o rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sam zwrot narzędzi, jak i treść pisma wskazywały, iż pracownik założył, że doszło do rozwiązania stosunku pracy w dniu 1 kwietnia 2017r. Podjęte przez pozwanego działania, oceniane kompleksowo, świadczyły jednoznacznie, iż jego wolą nie było wyłącznie rozwiązanie umowy na skutek zgodnego oświadczenia stron, ale jej natychmiastowe rozwiązanie niezależnie od stanowiska pracodawcy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (bez względu na tryb rozwiązania) jest oświadczeniem woli. Zastosowanie do niego znajdują zatem dotyczące oświadczeń woli przepisy kodeksu cywilnego na mocy odesłania zawartego w art. 300 k.p. (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr (...), z dnia 9 lipca 2009r. II PZP 3/09 LEX nr (...)). Jednym z tych przepisów jest art. 65 k.c. Zgodnie z § 1 tego

przepisu oświadczenie woli należy tłumaczyć tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W myśl natomiast art. 60 k.c. wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby ujawniające tę wolę w sposób dostateczny. W ocenie sądu uwzględniając opisane wyżej okoliczności związane ze złożeniem przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy, są wystarczające podstawy do uznania, iż działał on z zamiarem rozwiązania umowy z natychmiastowym skutkiem z akceptacją (za porozumieniem stron) lub bez akceptacji pracodawcy (na skutek swojego jednostronnego oświadczenia). Wskazywały na to podjęte czynności faktyczne – niestawienie się do pracy, zwrot narzędzi pracy i brak jakiegokolwiek zainteresowania co do woli pracodawcy w zakresie rozwiązania umowy. W ocenie sądu, sposób sformułowania pisma o rozwiązaniu umowy nie był przypadkowy, a miał w istocie zapobiec negatywnym dla pracownika skutkom, w tym żądaniu przez pracodawcę odszkodowania. Za przyjęciem, iż w istocie do rozwiązania umowy doszło na skutek jednostronnego oświadczenia woli pracownika przemawia i to, że pozwany nie podjął żadnych działań w związku z wydaniem mu świadectwa pracy. Sąd oczywiście dostrzega interes pozwanego w posiadaniu dokumentu potwierdzającego rozwiązanie umowy na skutek oświadczenia pracownika, niemniej jednak niekonsekwencją jest twierdzenie przez W. W., że nie złożył oświadczenia o jednostronnym rozwiązaniu umowy i jednocześnie niedomaganie się korekty dokumentu czy też (wobec bezspornego braku oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy) ustalenia, że stosunek pracy nadal trwa lub dopuszczenia do pracy (skoro nie występują już przyczyny mające uniemożliwiać wykonywanie zatrudnienia).

Mając na uwadze powyższe uznać należało, iż do rozwiązania umowy doszło bez wypowiedzenia wskutek jednostronnego oświadczenia pozwanego, a nie zaistniały przewidziane prawem okoliczności pozwalające na rozwiązanie umowy w takim trybie. To zaś uzasadniało zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania. Dochodzona pozewem kwota jest niższa niż trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia pozwanego liczonego tylko od składników stałych, co pozwalało na uwzględnienie powództwa co do żądania głównego w całości. Na uwzględnienie zasługiwało też w całości żądanie odsetek, jako że powód był wezwany do zapłaty odszkodowania przed dniem, od którego odsetki są dochodzone (art. 481 § 1 k.c. w z. z art. 300 k.p.)

Brak było podstaw do przyjęcia, iż żądanie powódki jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Podawane przez pozwanego przyczyny warunkujące wolę zakończenia zatrudnienia nie są bowiem przekonujące. Pozwany wskazywał na konieczność opieki nad synem, a na okoliczność tę zaprezentował dowody z zeznań syna, własnego przesłuchania i karty leczenia szpitalnego. Uznaniu za wiarygodne w omawianym zakresie twierdzeń pozwanego i świadka (osoby dla pozwanego najbliższej a zatem zainteresowanej rozstrzygnięciem sporu na jego korzyść) sprzeciwiają się zasady doświadczenia życiowego. Syn pozwanego był poddany jedynie operacji kończyny dolnej, nie wydaje się zatem, by wymagał na co dzień pomocy innych osób. Choć operacja taka wiąże się z ograniczeniem sprawności lokomocyjnej, to jednak z reguły nie wyłącza poruszania się (początkowo o kulach) czy samoobsługi. Co więcej z czasem, o ile nie dojdzie do powikłań, zakres sprawności ulega poprawie. Operacja R. W. miała miejsce trzy i pół miesiąca przed przesłaniem przez pozwanego pisma dotyczącego zakończenia stosunku pracy. Po takim czasie operowany z reguły jest samodzielny, a nawet zdolny do pracy (stanowisko to sąd opiera na wieloletnim doświadczeniu w sprawach zakresu ubezpieczeń społecznych, w których kwestia takie są badane również po tożsamyh zabiegach), nie zostały zaś w sprawie przedstawione żadne dokumenty, z których wynikałoby, iż w tym wypadku było inaczej. Podkreślenia wymaga, że syn pozwanego jest sportowcem (piłkarzem), a u takich osób z reguły proces rehabilitacji przebiega dość szybko. Wreszcie konieczności sprawowania opieki nad synem przez pozwanego w kwietniu 2017r. przeczy to, że nie zapewniał on tej opieki ani przez pierwszy miesiąc po operacji gdy pracował, ani, jak się wydaje, przez drugi, skoro sam pozostawał niezdolny do pracy. Pozwany wskazywał wprawdzie, że pozostając na zwolnieniu opiekował się synem, nie wydaje się to jednak przekonujące zważywszy na ujęte w zwolnieniach lekarskich wskazanie o konieczności leżenia.

Rozstrzygnięcie o kosztach oparto o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika. Zasądzona na rzecz powódki kwota odpowiada sumie minimalnej stawki wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika określonej w § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2

rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. 2018.265.) i uiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd w pierwszym rzędzie oparł się na zgromadzonych dokumentach, których autentyczność i rzetelność nie nasuwały wątpliwości. Za niewiarygodne uznano zeznania świadka R. W. i pozwanego co do konieczności zapewnienia temu pierwszemu opieki, co zostało już omówione. Sąd odmówił nadto pozwanemu wiary w zakresie rozwiązania z nim umowy przez spółkę i występowania po 31 marca 2017r. o urlop bezpłatny (czego powódka nie potwierdziła i na co pozwany nie przedstawił dokumentów) oraz braku woli jednostronnego rozwiązania stosunku pracy (co już omówiono). Za niewiarygodne uznano także twierdzenia pozwanego co do telefonicznego kontaktu z powódką w związku ze złożeniem pisma z dnia 31 marca 2017r. Twierdzenia te pozostają bowiem w sprzeczności z zeznaniami świadka I. M. (z którą pozwany miał rozmawiać). Wprawdzie świadek działająca z ramienia powódki też jest osobą zainteresowaną wynikiem sprawy, niemniej jednak jej zeznania są spójne i korespondują z dokumentami. Tymczasem twierdzenia pozwanego w innym, wcześniej omawianym zakresie budzą wątpliwości, co nakazuje i podejście do pozostałej ich części z rezerwą. Pozwany nie przybliżył zresztą daty rozmowy ani nie złożył żadnych dowodów jej odbycia jak chociażby billingu połączeń. Złożenie przez powódkę wniosku o przesłuchanie świadka na pewnym etapie procesu nie dziwi w sytuacji, gdy dopiero w swoich zeznaniach pozwany powołał się na kontakt z tym świadkiem. Na etapie występowania z pozwem powódka miała podstawy do pozostawiania w przekonaniu, iż zbytecznym jest prowadzenie z punktu widzenia jej interesu procesowego dowodów ze źródeł osobowych. Sąd nie znalazł podstaw do odmówienia wiary zeznaniom świadka I. M. z jednym tylko wyjątkiem. Świadek wskazała bowiem na wysłanie do pozwanego odpowiedzi na jego pismo z dnia 31 marca 2017r. w dacie sporządzenia tej odpowiedzi. Tymczasem z notatki w aktach osobowych wynika, że w istocie pismo wysłane zostało w dniu kolejnym. W ocenie sądu jednak takie wskazanie daty przez świadka nie wynika ze świadomego zeznawania nieprawdy, a zatarcia się pewnych zdarzeń w jej pamięci. (tym bardziej, że zapewne techniczna czynność wysłania pisma nie należała do niej). Przemawia za tym niemożność wyraźnego wskazania przez świadka daty wysłania pisma przed jego okazaniem (świadka wskazywała, iż daty nie pamięta). Gdyby świadek miała podawać nieprawdę raczej wskazywała okoliczności zbieżne z treścią notatki, której oryginał znajduje się w aktach osobowych będących w dyspozycji pracodawcy (nadesłanych do sądu w odpisie).

Sygn. akt IX P 442/17

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)