

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

17 listopada 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO SSO Małgorzata Kosicka

Protokolant: st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie 17 listopada 2021 r. w Warszawie

sprawy z powództwa T. P.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie

z 26 kwietnia 2021 r., sygn. akt.VI P 315/20

I. oddala apelację;

II. zasądza od T. P. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 17 listopada 2021 r. do dnia zapłaty.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie wyrokiem z 26 kwietnia 2021 r. sygn. akt VI P 315/20 oddalił powództwo T. P. przeciwko (...) sp. z o.o. we W. o odszkodowanie (pkt 1) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1080 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty (pkt 2).

Pozwem z 2 czerwca 2020 r. (data nadania) T. P. wniósł o zasądzenie odszkodowania od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

we W. w kwocie 25 520,94 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu. Powód wniósł

o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wręzonego mu wypowiedzenia ponieważ na spotkaniu 30 kwietnia 2020 r. pracodawca reprezentowany przez M. P. (1) poinformował powoda o możliwości rozwiązania z nim umowy o pracę za porozumieniem lub o złożeniu wypowiedzenia. Powód nie przyjął wypowiedzenia umowy o pracę, nie zgodził się na zawarcie porozumienia stron. Nadto podał, że w tym dniu pozostawał niezdolny do pracy, będąc na zwolnieniu lekarskim, a został wezwany tylko i wyłącznie, aby odbyć wideokonferencję. Powód nie miał wiedzy, że pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę, ponieważ nie otrzymał od pracodawcy pisma z wypowiedzeniem, a o tym, że wypowiedziano mu umowę o pracę dowiedział się 26 maja 2020 r., kiedy otrzymał do pracodawcy pismo z 21 maja 2020 r.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu w wysokości sześciokrotności stawki tytułem kosztów zastępstwa wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. W uzasadnieniu stanowiska pozwany wskazał, że powód uchybił terminowi do złożenia odwołania, ponieważ już 30 kwietnia 2020 r. wiedział o tym, że pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę i miał możliwość zapoznania się z wypowiedzeniem. Wobec czego termin do złożenia odwołania upłynął powodowi w dniu wcześniejszym, niż złożył pozew. Ponadto podał, że powód w dniu wręczenia mu wypowiedzenia nie znajdował się na zwolnieniu lekarskim, ponieważ

30 kwietnia 2020 r. miał pracować w biurze, co też czynił, a zwolnienie lekarskie uzyskał dopiero po spotkaniu z pracodawcą, czyli o 13.01. Natomiast odnośnie samej przyczyny pozwany pracodawca wskazał, że w rzeczywistości doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, z powodu konieczności racjonalizacji wydatków, a część jego obowiązków została przydzielona innym pracownikom.

Ostatecznie powód wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie 36 000 zł wraz z odsetkami, zaś stanowisko strony pozwanej pozostawało bez zmian.

Sąd Rejonowy ustalił, że T. P. był zatrudniony u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 2 stycznia 2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, kolejno na stanowiskach: kierownika zespołu, dyrektora ds. rozwoju hotelarstwa oraz dyrektora segmentu. Wynagrodzenie powoda od 1 września 2019 r. wynosiło 12 000 zł i powód był zatrudniony na stanowisku dyrektora obsługi segmentu.

Do obowiązków powoda jako dyrektora obsługi segmentu należało m.in.: zajmowanie się sprzedażą, organizowanie sprzedaży dla segmentu kluczowych klientów: inicjacja, koordynacja i prowadzenie działań mających na celu osiągnięcie zakładanego w kalkulacjach handlowych wyniku finansowego, bieżąca współpraca z odpowiednimi komórkami GI

w zakresie budowania wiedzy o kliencie, rekomendowanie koncepcji nowych produktów, pełnienie funkcji i mentora dla pracowników niższych szczebli.

30 kwietnia 2020 r. powód miał pracować w biurze zgodnie ze swoją deklaracją z 24 kwietnia 2020 r. W dniach wcześniejszych powód pracował zdalnie w domu z powodu ogłoszonej pandemii koronawirusa (...)2.

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

Powodowi zostało w trakcie spotkania o godzinie 11:10 okazane pismo o porozumieniu rozwiązania umowy o pracę, a także rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zgodnie z pismem o wypowiedzeniu umowy o pracę okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące i upływał 31 lipca 2020 r. Wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca uzasadnił likwidacją stanowiska pracy ze względu na ograniczenie możliwości świadczenia usług w związku z ogłoszonym stanem epidemii i podziałem obowiązków pracownika pomiędzy innych pracowników oraz podał, że kryteria doboru pracownika opierają się o prawidłową komunikację ze współpracownikami, umiejętność współpracy w zespole, a także przejmowanie inicjatywy w zakresie rozwoju sprzedaży przez pracodawcę, w tym wyszukiwanie nowych kontrahentów, zawieranie nowych umów sprzedaży. W momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia dokument był już podpisany przez osobę reprezentującą pracodawcę.

Powód w trakcie spotkania zapytał czy jeśli zaakceptuje rozwiązanie to otrzyma odprawę, na co otrzymał odpowiedź twierdzącą. Powód nie wyraził gotowości przyjęcia porozumienia stron. Powodowi w trakcie spotkania odczytano treść wypowiedzenia umowy

o pracę. Przedstawiciele pracodawcy mieli dwa egzemplarze wypowiedzenia, tak, aby jeden zachować dla siebie, a jeden celem doręczenia powodowi.

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

W trakcie spotkania powód wyszedł celem rozmowy przez telefon z nieznaną osobą.

Po powrocie na spotkanie zakomunikował, że w dniu dzisiejszym jest na zwolnieniu lekarskim, wobec czego nie można mu wypowiedzieć umowy o pracę. Powodowi umożliwiono zapoznanie się z wypowiedzeniem umowy o pracę oraz umożliwiono odebranie egzemplarza wypowiedzenia umowy o pracę z czego powód dobrowolnie nie skorzystał. Powód widział ponadto dokument wypowiedzenia, który M. P. (1) trzymał w ręku i miał wręczyć powodowi. Powód opuszczając spotkanie miał wiedzę na temat tego, że pracodawca chciał rozwiązać z nim stosunek pracy.

30 kwietnia 2020 r. lekarz z G. R. L. o godzinie

13.01 wystawił powodowi, przebywającemu w tym dniu w W., zaświadczenie

o czasowej niezdolności do pracy ZUS ZLA seria (...), w którym stwierdził niezdolność do pracy T. P. w okresie od dnia poprzedniego, tj. od

29 kwietnia 2020 r. - w okresie do 31 maja 2020 r. Zostało ono niezwłocznie przekazane pozwanemu za pomocą portalu elektronicznego ZUS.

Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę obowiązki pracownicze powoda przejął częściowo pracownik (...) Sp. z o.o. - J. H. - tej samej grupy kapitałowej,

co pozwana. Pozwana nie zatrudniła nikogo nowego na stanowisko powoda, kto by wykonywał obowiązki pracownicze pokrywające się w całości z tymi powoda. J. H. przejął klientów segmentu apartamentów i hoteli, których wyniki zmalały w wyniku pandemii koronawirusa o około 100%.

Segment, którego powód był dyrektorem u pozwanego pracodawcy, zmalał niemalże

do zera. Część umów, która dotyczyła tego segmentu, została rozwiązana przez strony lub zawieszona. Pracownicy, którzy współpracowali z powodem w tym co on działo zajmującym się obsługą segmentu, zostali przeniesieni do innych segmentów, aby dalej pracowali z odpowiednimi klientami.

Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanego co do zasady pracował poprawnie,

ale zdarzały się przypadki, kiedy zbyt późno poinformował przełożonych

o nieprawidłowościach związanych z klientami. Odnośnie uchybień ze strony powoda były prowadzone z nim rozmowy przez przełożonego G. S.. Powód miał problemy

z kontaktami interpersonalnymi, z nowo zatrudnionym pracownikiem T. D. (2), nie przekazywał mu klientów niższego szczebla, co było powodem zakończenia stosunku pracy przez tego pracownika.

Powyższy stan faktyczny sąd rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych sprawy, aktach osobowych powoda (część B i C), których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu. Ponadto sąd oparł się na spójnych zeznaniach świadków P. K., G. S. oraz M. P. (1), jako pozostających w logicznym związku i tworzącym spójny wewnętrznie stan faktyczny, znajdujący potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Zeznania tych osób nie budziły w żadnym zakresie wątpliwości sądu.

Zeznaniom powoda T. P. sąd częściowo tylko dał wiarę,

ale w kluczowych kwestiach nie zasługiwały one na walor zgodności z prawdą. Wiarygodne były zeznania powoda odnośnie tego, że 30 kwietnia 2020 r. stawiał się w pracy zgodnie z deklaracją, celem odbycia wideokonferencji, faktu wiedzy na temat tego, że na spotkaniu z tego dnia pracodawca chciał zakończyć stosunek pracy łączący go z powodem. Ponadto wiarygodne jest to, że obowiązki powoda - wobec likwidacji jego stanowiska pracy - przejął J. H., przekazywania obowiązków nowozatrudnionemu w listopadzie 2019 r. pracownikowi - Z. oraz, że powód widział, że

M. P. (1) na spotkaniu zaproponował zakończenie stosunku pracy za porozumieniem stron lub zakończenie poprzez wypowiedzenie. Również wiarygodne jest to, że powód widział dokument wypowiedzenia w rękach M. P. (1).

Zeznania powoda nie są natomiast wiarygodne przede wszystkim w zakresie twierdzenia, że przed pojawieniem się w pracy o godzinie 9:00 lekarz psychiatra miał stwierdzić niezdolność do pracy i wtedy wystawić mu zwolnienie lekarskiej. Z dokumentów zgromadzonych

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

W tak ustalonym stanie faktycznym sąd rejonowy zważył, że powództwo o odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia przez pracodawcę podlegało oddaleniu.

W pierwszej kolejności sąd zważył, że powód wnosil o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia, a pozwany pracodawca wysuwał argumentację zmierzającą do wykazania przekroczenia terminu z winy powoda. Zgodnie z art. 264 § 1 i 2 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosil się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosil się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Terminy złożenia odwołania od wypowiedzenia (art. 265 § 1 k.p.) oraz wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 265 § 2 k.p.) biegną od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, tj. od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu oraz rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia.

W ocenie sądu rejonowego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę został o powodowi złożone 30 kwietnia 2020 r. Wówczas powodowi przedstawiono stanowisko pracodawcy, że pracodawca kończy jego stosunek pracy i chce ustalić sposób zakończenia tego stosunku na spotkaniu 30 kwietnia 2020 r. Powodowi zaproponowano zawarcie porozumienia w zakresie rozwiązania umowy o pracę, a także przedstawiono wypowiedzenie umowy o pracę. Stosunek pracy nie ustał w wyniku porozumienia stron, ponieważ powód w tym dniu nie złożył zgodnego z pozwanym oświadczenia, czyli nie podpisał porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jest to czynność wymagająca skutecznego oświadczenia woli obu stron, a takiego oświadczenia ze strony powoda było brak. Natomiast odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę, które próbowano

powodowi wręczyć w trakcie spotkania do potwierdzenia odbioru podpisem, wystarczyła tylko jednostronna czynność pracodawcy,

aby decyzja pracodawcy była skuteczna i wywierała określone skutki prawne i faktyczne. Pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę było w dniu spotkania 30 kwietnia 2020 r. już opatrzone podpisem osoby reprezentującej pracodawcę, więc było prawnie skuteczne. Oznacza to tym samym, że powodowi zostało złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę 30 kwietnia 2020 r. i od tego dnia należy liczyć termin 21 dni na złożenie odwołania od wypowiedzenia i żądania zasądzenia odszkodowania. Powód wiedział na spotkaniu w tym dniu, że pracodawca chce z nim zakończyć współpracę, a wybór porozumienia stron należał wyłącznie do niego.

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

W takim stanie rzeczy sąd przystąpił do rozpoznania wniosku powoda o przywrócenie terminu. Zgodnie z art. 265 § 1 i 2 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 k.p. i w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. O istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy. Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, zawierającego prawidłowe pouczenie o prawie odwołania do sądu, nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu. Przywrócenie terminów z art. 264 k.p. wymaga wykazania, że ich przekroczenie nastąpiło bez winy pracownika.

Pracownik, który bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę, odpowiadającego wymaganiom przewidzianym w Kodeksie pracy, nie może domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od tego wypowiedzenia do sądu pracy, ani powołać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie i trybie odwołania od dokonanego wypowiedzenia. W tej sprawie sąd zważył, że powodowi zostało 30 kwietnia 2020 r. przedstawione obok porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę także prawnie skuteczne wypowiedzenie umowy o pracę które miało skutek właśnie od tego dnia. W trakcie tego spotkania pracodawca okazał powodowi pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę, nadto miał dla powoda drugi egzemplarz, który powód miał otrzymać. Powód sam dobrowolnie zrezygnował z odbioru przeznaczonego dla niego egzemplarza wypowiedzenia.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem terminu wypowiedzenia stanowi jednostronną czynność prawną pracodawcy. Skuteczność takiej czynności nie zależy zatem od jakiegokolwiek zgody osoby, której jest składane. Bez znaczenia jest w związku z tym odmowa przyjęcia pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy, wyrażona przez pracownika albo odmowa przyjęcia do wiadomości treści złożonego oświadczenia.

Dla ustalenia chwili, w jakiej zostało złożone oświadczenie, stosuje się przepis art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Należy zatem przyjąć, że wypowiedzenie zostało złożone z chwilą, gdy dotarło do drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać. Zatem o skutecznym doręczeniu pracownikowi zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę będziemy mówić nie tylko w sytuacji, kiedy pismo zawierające zawiadomienie zostało wręczone pracownikowi, ale również wówczas, kiedy nie zostało ono fizycznie wręczone, lecz dotarło do niego w taki sposób, iż miał faktyczną i realną możliwość zapoznania się z jego treścią, uwzględniając całokształt warunków. Jeżeli zatem pracodawca zawarł wymagane pouczenie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (co nie było kwestionowane przez powoda) i w przewidzianej do tego formie, to wykonał w ten sposób nałożony przez ustawodawcę obowiązek odpowiedniego poinformowania pracownika. Powód tymczasem podnosił, że nie miał wiedzy o tym, że pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę i dopiero dowiedział się o tym 26 maja 2020 r. z pisma pracodawcy. Jest to w ocenie sądu stanowisko błędne, ponieważ powód miał wiedzę, że pracodawca 30 kwietnia 2020 r. rozwiązał z nim stosunek pracy. Zaproponowano pracownikowi alternatywę: rozwiązanie za porozumieniem stron, czyli wymagające także jego oświadczenia lub rozwiązanie niewymagające jego działania lub oświadczenia, wypowiedzenie umowy o pracę. Powód w tym dniu wiedząc, że sam nie akceptuje porozumienia stron, ponieważ nie podpisał go, powinien przy dołożeniu staranności wymaganej w stosunkach danego rodzaju wiedzieć, że skoro pracodawca rozwiązuje umowę i on sam

nie przyjmuje propozycji porozumienia, to w konsekwencji pracodawca wypowiada mu umowę. Z ustaleń Sądu - poczynionych na podstawie zeznań samego powoda, ale i również ww. zeznań świadków - wynika, że na spotkaniu 30 kwietnia 2020 r. powód wiedział o tym, że M. P. (1), który reprezentował pracodawcę, ma dla powoda propozycję zakończenia stosunku pracy. Powód nie może zasłaniać się niewiedzą o tym, że pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę, skoro w tym dniu pracodawca reprezentowany przez pracowników okazał mu wypowiedzenie oraz umożliwił zapoznanie się z jego treścią i prawidłowo sformułowanym pouczeniem o 21 dniach na złożenie pozwu do sądu. W wypowiedzeniu, które powód mógł odebrać 30 kwietnia 2020 r., znajduje się bowiem prawidłowe pouczenie o przysługującym odwołaniu do sądu w terminie 21 dni.

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

Niezależnie od powyższego sąd stwierdził, że pozwany pracodawca nie naruszył przepisu art. 41 k.p. który stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. Przez obecność w pracy należy przez nią rozumieć „stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania”. Prowadzi to do wniosku, że wtedy, gdy pracownik mimo niezdolności do pracy nadal wykonuje pracę, czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy, w trakcie której obowiązuje zakaz ustanowiony w art. 41 k.p

W niniejszej sprawie sąd ustalił, że T. P. rano stawiał się do pracy w biurze w W., zgodnie ze swoją deklaracją. Był to czwartek, ostatni dzień pracy w biurze w kwietniu 2020 r., kiedy powód miał świadczyć pracę, podczas gdy wcześniej pracował zdalnie. W momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia o godzinie 11:10 powód nie miał jeszcze stwierdzonej niezdolności do pracy przez lekarza psychiatrę, był zdolny do świadczenia pracy. Nie miał w tym momencie zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego jego niezdolność do pracy. Zaświadczenie lekarskie stwierdzające jego niezdolność do pracy zostało wystawione o godzinie 13:01 czyli już po złożeniu przez pracodawcę rzeczzonego oświadczenia. Powód nie zdołał wykazać, że wizytę lekarską u lekarza psychiatry odbył wcześniej i, że lekarz psychiatra stwierdził jego niezdolność do pracy przed wręczeniem mu wypowiedzenia. Ponadto powód w trakcie spotkania, dopiero po tym jak przedstawiono mu wypowiedzenie umowy o pracę stwierdził, że w rzeczywistości to w pracy nie powinien być, bo jest na zwolnieniu lekarskim. Ta wersja jest tylko linią obrony na potrzeby tego postępowania celem uwiarygodnienia, że wypowiedzenie zostało wręczone w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jednak ustalenia Sądu dokonane na podstawie dokumentów i zeznań świadków przeczą takiej wersji wydarzeń. Należy jednocześnie w tym zakresie wskazać, że powód wyraził gotowość do świadczenia pracy ponieważ, jak sam wskazał 30 kwietnia 2020 r. stawiał się o godzinie 10:45 w pracy i miał zamiar uczestniczyć w wideokonferencji. W ocenie sądu, czego też powód nie kwestionował, zaplanowane uczestnictwo w wideokonferencji przez powoda należy traktować jako wyrażenie gotowości do świadczenia pracy. Powód miał zamiar uczestniczyć w tej wideokonferencji, dlatego też stawiał się w pracy. Dla sądu nie jest wytłumaczeniem stanowisko powoda, że stawiał się w pracy bo obawiał się o swoje zatrudnienie. Powód w tym zakresie przedstawił tylko i wyłącznie gołosłowne twierdzenia, bez poparcia tego innymi dowodami. Wobec tego sąd uznał, że wypowiedzenie zostało dokonane w okresie kiedy powód nie był w sposób usprawiedliwiony nieobecny w pracy, nie miał jeszcze wtedy stwierdzonej niezdolności do pracy.

Odnośnie przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu będącej likwidacją stanowiska pracy powoda ze względu na ograniczenie możliwości świadczenia usług w związku z ogłoszonym stanem epidemii i podziałem obowiązków pracownika pomiędzy innych pracowników sąd ustalił, że jest ona przyczyną rzeczywistą, konkretną i uzasadniającą

rzeczony wypowiedzenie umowy o pracę. Należy wskazać, że sąd pracy nie jest uprawniony do oceny ekonomicznego uzasadnienia likwidacji stanowiska pracy, reorganizacji struktury pracodawcy, a tym samym pozostaje to poza kompetencją sądu. Zasadność ekonomiczna nie ma wpływu tym samym na analizę prawdziwości i zgodności z prawem przyczyny wskazanej jako likwidacja stanowiska pracy, ponieważ zakresem badania jest objęte tylko to, czy w rzeczywistości doszło do likwidacji stanowiska pracy, a także czy zastosowane zostały prawidłowe kryteria doboru do wypowiedzenia.

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

Reasumując, odnośnie powództwa, na podstawie ww. okoliczności i przepisów sąd uznał je za niezasadne, dlatego też podległo ono oddaleniu; ponadto wypowiedzenie dokonane powodowi było zgodne z prawem i uzasadnione, a przyczyny konkretne i rzeczywiste. O powyższym orzeczono jak w punkcie 1 sentencji wyroku. O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i § 15 ust. 3 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych uznając - zgodnie z wnioskiem pełnomocnika strony pozwanej, że nakład pełnomocnika pozwanego był ponadprzeciętny, a stopień skomplikowania sprawy wysoki, nadto wysiłek pełnomocnika przyczynił się w sposób znaczny do wyjaśnienia okoliczności faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd wobec tego zasądził od T. P. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. kwotę 1080 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, jako sześciokrotność stawki minimalnej (6 x 180 zł) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Apelacją z 10 czerwca 2021 r. (data nadania) **powód T. P.** zaskarżył powyższy wyrok w całości. Skarżący zarzucił wyrokowi:

1. Naruszenie przepisów postępowania mające istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, tj.:
 - a. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie, że na spotkaniu powoda z przedstawicielami pozwanego 30 kwietnia 2020 r. przedstawiciele ci dysponowali dwoma różnymi pismami zawierającymi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dwóch różnych trybach wraz z egzemplarzami dla powoda, a po okazaniu tych pism podjęli próbę wręczenia jednego pism – oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę – czemu powód sprzeciwił się odmawiając jego odebrania, podczas gdy przedstawiciele nie dysponowali egzemplarzami pism dla powoda i nie podjęli próby wręczenia mu żadnych pism;
 - b. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie, że na ww. spotkaniu przedstawiciele pozwanego umożliwili powodowi odebranie jednego egzemplarza wypowiedzenia umowy o pracę, z czego powód dobrowolnie nie skorzystał, podczas

gdy przedstawiciele nie dysponowali egzemplarzami pism dla powoda i co za tym idzie nie mogli umożliwić mu odebranie jednego z nich;

c. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie istotnej okoliczności sprawy – Sąd I instancji nie pochylił się nad formą wypowiedzenia umowy o pracę przyjmując bezkrytycznie, że była to forma pisemna, co miało wynikać z zeznań świadków, podczas gdy zeznania powoda w tym zakresie różnią się od zeznań świadków, okazanie powodowi wypowiedzenia na piśmie nie może równać się z wręczeniem wypowiedzenia w formie przewidzianej prawem;

d. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie, że po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę obowiązki powoda przejął częściowo J. H., podczas gdy przejął on wszystkie dotychczasowe obowiązki powoda wstępując w jego miejsce,

e. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez częściową odmowę wiarygodności zeznaniom powoda oraz przyznaniu waloru pełnej wiarygodności zeznaniom świadków P. K., G. S. i M. P. (1) – Sąd Rejonowy uznał zeznania świadków jako tworzące spójny wewnętrznie stan faktyczny nie zważając, że świadkowie w dacie orzekania byli pracownikami pozwanego lub spółki grupy kapitałowej pozwanego, co mogło spowodować zeznawanie w sposób korzystny dla pozwanego a niezgodny z prawdą z uwagi na lojalność w stosunku do pracodawców,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a. art. 264 § 1 k.p. w zw. z art. 265 § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie i uznanie, że powód uchybił terminowi złożenia odwołania ze swojej winy z uwagi na odmowę przyjęcia wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy powód nie odmówił przyjęcia wypowiedzenia, gdyż nie podjęto nawet próby wręczenia powodowi wypowiedzenia;

b. art. 30 § 3 w zw. z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 78 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie na podstawie zeznań świadków, że forma wypowiedzenia została zachowana – podczas gdy z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego wynikałoby, że wypowiedzenie umowy nastąpiło w sposób niezgodny z prawem z uwagi na niewłaściwą formę, bowiem nie nastąpiło w formie pisemnej z uwagi na okazanie dwóch różnych pism zawierających oświadczenie woli pozwanego nie wręczonyż żadnego z nich powodowi;

c. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie był prawdziwa, podczas gdy rzekoma przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, tj. likwidacja stanowiska powoda była przyczyną pozorną z uwagi na przejęcie obowiązków powoda przez innego pracownika;

d. art. 41 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że powód nie był objęty ochroną przed wypowiedzeniem w myśl tego przepisu mimo faktu, że powód był niezdolny do świadczenia pracy przez cały dzień 30 kwietnia 2021 r.

e. § 7 ust. 3 rozporządzenia MPiPS z 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędów w zaświadczeniu lekarskim poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy z zaświadczenia lekarskiego wystawionego przez ZUS wynika wprost, że powód był niezdolny do pracy od 29 kwietnia 2020 r., a po wizycie zgłosił tę niezdolność pracodawcy.

W oparciu o powyższe zarzuty pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 36 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda nie zgodził się z wnioskami sądu rejonowego i uznał poczynione przez ten sąd ustalenia za błędne. Powód sprzeciwił się uznaniu odmowie uznania jego zeznań za wiarygodne jedynie z uwagi na liczebność świadków wnioskowanych przez pozwanego, który miał możliwość przygotowania się do spotkania jakie miało miejsce 30 kwietnia 2020 r. i zapewnienia obecności dwóch świadków tego zdarzenia. Zakwestionował przy tym wiarygodność zeznań świadków. Świadek T. D. (3) wskazał jedynie, iż wydaje mu się, że były dwa egzemplarze dla

każdej stron, z kolei ze świadkiem M. P. (1) powód pozostaje w konflikcie osobistym, co mogło wpłynąć na treść jego zeznań. Dodatkowo w ocenie powoda świadkowie zeznawali odmiennie najprawdopodobniej z uwagi na ich osobiste interesy związane z chęcią ochrony miejsca pracy. Tymczasem z zeznań powoda wynika natomiast jednoznacznie, że czynności oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy została rozpoczęta, ale nie została zakończona, bo w jej trakcie wyraźnie oświadczył, że jest niezdolny do pracy. Po powrocie z telefonicznej konsultacji przedstawiciela pozwanego strony nie wróciły do rozpoczętej czynności składania oświadczenia woli, zatem ostatecznie nie doszło do skutecznego i prawidłowego wypowiedzenia stosunku pracy. Ponadto powód zeznał, że przedstawiciel pozwanego nie wręczył mu egzemplarzy posiadanych pism. Przyjmując wersję wydarzeń wskazywaną przez pozwaną Sąd nie uwzględnił wniosku powoda o przywrócenie mu terminu na złożenie odwołania. Tymczasem powodowi okazano dwa różne dokumenty, a ponadto działał w stresie. Nie sposób uznać za prawidłową argumentację, jakoby powód wiedział na spotkaniu, że pracodawca chce z nim zakończyć współpracę, a wybór porozumienia należał wyłącznie do niego. Po udzieleniu pracodawcy informacji o niezdolności do pracy spotkanie zakończyło się, a przedstawiciel pozwanego zażądał jedynie pisemnego oświadczenia powoda o przebywaniu powoda na zwolnieniu lekarskim. Ponadto po trzech tygodniach od spotkania, 26 maja 2020 r. powodowi doręczono dwa kolejne pisma o sprzecznej treści w zakresie pozostawania przez niego w okresie wypowiedzenia, co uzasadnia niepewność samego pozwanego w zakresie skuteczności czynności prawnej z 30 kwietnia 2020 r. Z uwagi na powyższe pozew wysłano 2 czerwca 2020 r., a więc w terminie 7 dni od dowiedzenia się przez powoda o rzeczywistej woli pozwanego. Pełnomocnik powoda wskazał przy tym na okoliczności świadczące o niezasadności i nieprawidłowości samego wypowiedzenia umowy o pracę. Zaznaczył, że powód od dłuższego czasu boryka się z problemami zdrowotnymi, a 30 kwietnia 2020 r. legitymował się zaświadczeniem lekarza o niezdolności do pracy stwierdzonej od 29 kwietnia 2020 r. Obecność powoda w biurze 30 kwietnia 2020 r. była wyjątkowo, związana z chęcią uczestnictwa w wideokonferencji. Wobec powyższego niezasadnym jest odbieranie powodowi ochrony przewidzianej w art. 41 k.p. W ocenie strony powodowej pozwany nie dochował obowiązku wręczenia mu wypowiedzenia na piśmie oraz udzielenia mu pouczenia o przysługującym odwołaniu do sądu pracy. Z kolei wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia należało uznać za pozorne. Powód w trakcie trwania stosunku pracy był awansowany w strukturze organizacyjnej pozwanego oraz innych spółek z jego grupy kapitałowej i nie składano wobec niego żadnych skarg ani zastrzeżeń do jego pracy. Podniósł również, że jego stanowisko nie zostało zlikwidowane, gdyż jego obowiązki przejął inny pracownik (apelacja k. 310-321 a.s.).

W odpowiedzi na apelację pozwany (...) sp. z o.o. wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania. Pełnomocnik pozwanego wskazał na rozbieżności w twierdzeniach powoda co do okoliczności możliwości zapoznania się z dokumentami podczas spotkania 30 kwietnia 2020 r. W pozwie wskazał bowiem, że dokumenty zostały mu okazane do wglądu, a następnie zabrane, natomiast w trakcie przesłuchania zeznał, że nie brał tych dokumentów do ręki i nie zapoznał się z nimi. W odniesieniu do kwestii zwolnienia lekarskiego pełnomocnik podkreślił, że powód stawiał się w biurze 30 kwietnia 2020 r., natomiast zwolnienie zostało pojawił się w systemie (...) płatnika składek o godzinie 13:00, a więc po spotkaniu, na którym pozwany złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwany podzielił również ustalenia i rozważania sądu I instancji w zakresie uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując, że przyczyny wypowiedzenia zostały mu zakomunikowane na spotkaniu, a podniesione w tym zakresie zarzuty apelacji należy uznać za niezasadne (odpowiedź na apelację k. 347-349 a.s.).

Sąd okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

W ocenie sądu okręgowego, sąd rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd okręgowy podziela dokonane przez sąd rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego sądu za własne w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

Argumentacja skarżącego opierała się na kwestionowaniu przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania terminu na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, przebiegu spotkania z powodem 30 kwietnia 2020 r., czy też zasadności wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn, co w konsekwencji miało prowadzić do naruszenia przepisów prawa materialnego. Po przeprowadzeniu postępowania sąd okręgowy nie podzielił stanowiska skarżącego.

Z podniesionych w apelacji zarzutów, w pierwszej kolejności rozważania wymagają zarzuty dotyczące naruszenia przez sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 r., sygn. akt II CK 409/03). W tym zakresie osiã zarzutów apelacji były przywołane w apelacji uchybienia art. 233 § 1 k.p.c. sprowadzające się do dokonania przez sąd rejonowy błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę wyrokowania. W tym zakresie wskazać należy, że art. 233 § 1 k.p.c. i wyrażona w nim zasada swobodnej oceny dowodów narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99; z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98).

Za najdalej idący zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego należy uznać zarzut błędnej oceny dowodów z przesłuchania powoda oraz zeznań świadków P. K., G. S. i M. P. (1). Odnosząc się do tego zarzutu należy zaznaczyć, że ww. świadkowie zeznawali na okoliczności dotyczące rozwiązania z powodem umowy o pracę, a w tym zakresie – zarówno co do faktów przebiegu spotkania z powodem 30 kwietnia 2020 r., jak również okoliczności wskazanych przez pozwanego jako przyczyn wypowiedzenia. Oceniając ten zarzut sąd okręgowy zważył, iż argumentacja skarżącego w zasadzie opierała się na kwestionowaniu wiarygodności świadków G. S. i M. P. (1) co do pierwszej z wymienionych wyżej okoliczności. W tym też zakresie zdaniem Sądu nie można uznać za zasadny argumentu, że świadkowie w dacie orzekania byli pracownikami pozwanego lub spółki z grupy kapitałowej pozwanego, co mogło spowodować ich zeznawanie w sposób korzystny dla pozwanego a niezgodny z prawdą z uwagi na lojalność w stosunku do pracodawcy. Okoliczność ta nie stanowi jednak autonomicznie przesłanki przemawiającej za negatywną oceną zeznań świadków. Takie odgórne przyjęcie byłoby zresztą trudne do pogodzenia z faktem, że w sprawach z zakresu prawa pracy przeprowadzenie dowodów ze świadków będących pracownikami danego pracodawcy będącego stroną procesu jest nie tylko typowe, a często konieczne do prawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy. Mogłoby to prowadzić do ograniczenia środków dowodowych, jakimi pracodawca mógłby dysponować w celu wykazania powoływanych przez siebie twierdzeń. Nadto gdyby stwierdzić, że zeznania pracowników pozwanego są odmienne najprawdopodobniej z uwagi na ich osobiste interesy związane z chęcią ochrony miejsca pracy, to podobny wniosek należałoby wysnuć wobec zeznań powoda, który posiada osobisty interes w postaci chęci uzyskania pozytywnego rozstrzygnięcia w zakresie dochodzonych przez niego roszczeń, co z oczywistych względów może rzutować na wiarygodność jego zeznań. Tymczasem sąd jest zobowiązany do indywidualnej oceny wiarygodności konkretnego dowodu zarówno w sensie autonomicznym, jak i na tle pozostałych zebranych w sprawie dowodów. Taka też sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, czemu sąd rejonowy dał wyraz uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia. Poddanie dowodów z zeznań ww.

świadków oraz zeznań powoda ponownej weryfikacji pod kątem wiarygodności (lub jej braku) prowadzi do tożsamyh wniosków, jakie sformułował sąd I instancji.

Skarżący – oprócz wyrażenia przypuszczeń w tym zakresie – nie przedstawił okoliczności jednoznacznie przemawiających za brakiem obiektywizmu w zeznaniach świadków, a tym samym mogących rzutować na ocenę wiarygodności świadków. Nie wskazał również w jakim zakresie (co do jakich okoliczności) zeznania świadków winny zostać uznane za niewiarygodne. Wprawdzie w apelacji powód wskazywał na okoliczność pozostawania w konflikcie osobistym z M. P. (1), jednakże powyższe nie znajduje odzwierciedlenia w materiale dowodowym. Powód w swoich zeznaniach wskazywał jedynie na pojawiające się naciski ze strony M. P. (1), co miało skutkować pogorszeniem się jego samopoczucia psychicznego. Istnienia konfliktu między świadkiem a powodem nie wynika również z pisemnych zeznań M. P. (1). Świadek wskazał jedynie, że kierował do powoda uwagi na płaszczyźnie pracowniczych, dotyczącej stylu pracy, czy też komunikacji z przełożonymi i współpracownikami. Dotyczyły one zatem płaszczyzny pracowniczej, nie osobistej. W odniesieniu zaś do zeznań świadka T. D. (4), to w ocenie sądu, o ile można zgodzić się z argumentem, iż świadek wyraził jedynie przypuszczenie co do tego, że podczas spotkania przedstawiciel pozwanego dysponował dwoma egzemplarzami dokumentów dla każdej ze stron, o tyle taka forma relacji świadka o faktach może zostać uznana za wystarczającą do stwierdzenia wiarygodności jego zeznań w tym zakresie. Potwierdza to dokładna treść zeznań świadka – odpowiadającego na pytanie o liczbę egzemplarzy dokumentów okazywanych powodowi – która brzmiała następująco: „wydaje mi się że były dwa egzemplarze, bo zazwyczaj tak się daje dla jednej i drugiej strony” (minuty: 01:24:19-01:24:27; płyta CD k. 165 a.s.). Nie można pomijać, co potwierdzają doświadczenia praktyki procesowej, że ustne zeznania świadków, z uwagi na ich typową naturalność, nie zawsze cechuje precyzja, pewność i jednoznaczność, co nie musi oznaczać ich braku wiarygodności. W powyższym przypadku świadek wskazał na istnienie u pozwanego pewnej praktyki i wyraził przypuszczenie, że była ona zastosowana również w sytuacji wręczenia powodowi oświadczeń pracodawcy. Niewątpliwie zeznania świadka w tym zakresie były bowiem zbieżne z pisemnymi zeznaniami świadka M. P. (1), który potwierdził, że podczas spotkania dysponował również egzemplarzami oświadczeń pracodawcy (wypowiedzenia umowy o pracę oraz rozwiązania umowy za porozumieniem stron) dla powoda. W pozostałym zakresie zeznania świadków nie były kwestionowane. Dotyczyło to w szczególności zeznań świadka P. K., wobec których skarżący nie przedstawił żadnych okoliczności mogących świadczyć o braku wiarygodności jego zeznań lub dokonaniu ich błędnej oceny przez sąd rejonowy.

Przy prawidłowości dokonanej przez sąd rejonowy oceny zeznań świadków, konsekwentnie należało uznać rozbieżne z nimi zeznania powoda za częściowo niewiarygodne – w tym zwłaszcza co do okoliczności spotkania jakie miało miejsce 30 kwietnia 2020 r. Relacje świadków w tym zakresie były bowiem zbieżne, a zeznania powoda w istocie osamotnione, gdyż żaden z innych zebranych w sprawie dowodów nie potwierdził takiego przebiegu spotkania, jaki byłby zgodny z jego twierdzeniami. W tym też zakresie sąd rejonowy miał podstawy do czynienia ustaleń na tą okoliczność w oparciu o zeznania świadków M. P. (2) i T. D. (4). Z ich zeznań wynika, że spotkanie z powodem miało miejsce około godziny 11:00, a w jego trakcie okazano mu dwa pisma – rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oraz rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Przedstawiciele pozwanego dysponowali przy tym dwoma egzemplarzami ww. pism. Powodowi zakomunikowano wolę pracodawcy zakończenia z nim stosunku pracy i dano możliwość wyboru sposobu w jaki się to odbędzie. Oba pisma były opatrzone podpisem osoby upoważnionej do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy. Ponadto pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zawierało wskazanie przyczyn wypowiedzenia oraz pouczenie o możliwości i trybie odwołania się do sądu pracy. Świadek M. P. (2) zeznał pisemnie, a T. D. (1) okoliczność tę potwierdził - że oba pisma zostały mu wręczone i miał możliwość zapoznania się z ich treścią. Powód pytał również o różnice dotyczące obu pism w zakresie odprawy, a wyjaśnień w tym zakresie udzielił mu M. P. (2). Po okazaniu obu pism powód oświadczył, że przebywa na zwolnieniu lekarskim, w związku z czym M. P. (2) wyszedł ze spotkania w celu skonsultowania się z dyrektorem personalnym. Ostatecznie powód sporządził pisemną notatkę, w której oświadczył, że od 29 kwietnia 2020 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim. Z zeznań M. P. (2) oraz T. D. (4) nie wynika przy tym, by powód odniósł się bezpośrednio do oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Na tle powyższego za niezasadne należało uznać twierdzenia skarżącego co do tego, że przedstawiciele pozwanego nie posiadali dwóch egzemplarzy obu pism, a w konsekwencji że nie umożliwili mu odebranie jednego z nich. Zeznania świadków, co sygnalizowano wyżej, wskazują bowiem na okoliczności przeciwnie, zaś podniesione przez skarżącego zarzuty nie prowadziły do wzruszenia waloru dowodowego tych zeznań. Brak również dowodu potwierdzającego otrzymanie przez powoda zwolnienia lekarskiego o 9:00. Przeczy temu dokument w postaci wydruku zrzutu ekranu z portalu ZUS (k. 156 a.s.), z którego wynika, że zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy powoda zostało wysłane do systemu o 13:01. Ponadto z oświadczenia lekarza wystawiającego zaświadczenie nie wynika, by wystawił on zwolnienie lekarskie o godzinie wskazywanej przez powoda.

Ponadto w ocenie sądu okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, sąd rejonowy dostatecznie pochylił się nad kwestią formy wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Przedstawione w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia ustalenia faktyczne dotyczące zwłaszcza przebiegu spotkania z powodem, jakie miało miejsce 30 kwietnia 2020 r., zawierają dostateczną ilość informacji pozwalających na poddanie tej kwestii stosownym rozważaniom, co też sąd rejonowy uczynił w dalszej części pisemnych motywów wyroku. Przy tym sposób sformułowania podniesionego w tym kontekście zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. świadczy o tym, że w istocie nie dotyczy ustaleń, jakie sąd rejonowy dokonał (lub zaniechał ich dokonania), lecz oceny prawnej, a co za tym idzie, winien być sformułowany w kontekście potencjalnego naruszenia prawa materialnego, a konkretnie art. 30 § 3 k.p.

Za niezasadny należało uznać również zarzut błędnego ustalenia przez sąd rejonowy, że po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę jego obowiązki częściowo przejął J. H.. W zakresie tego zarzutu skarżący argumentował, iż sąd rejonowy pominął dowód w postaci wiadomości e-mail z 6 maja 2020 r., w którym J. H. informuje klientów pozwanego o przejściu dotychczasowych obowiązków powoda. Przedmiotowy dowód został jednak uwzględniony przy ustaleniach stanu faktycznego, co wynika z treści uzasadnienia. W ocenie sądu okręgowego dowód ten nie przesądza o tym, że J. H. przejął wszystkie obowiązki powoda. Zawarte w wiadomości sformułowanie („Decyzją Zarządu zostałem wyznaczony jako osoba przejmująca dotychczasowe obowiązki Pana T.”, k. 116 a.s.) nie precyzuje bowiem, czy chodzi o wszystkie obowiązki powoda, czy też tylko o ich część. Zestawienie treści tej wiadomości z zeznaniami świadków wskazuje jednocześnie na przekazanie J. H. tylko części obowiązków powoda. Świadek P. K. zeznał, że segment w którym powód pracował przestał istnieć, a J. H. przejął klientów z tego segmentu. Potwierdził to w zeznaniach pisemnych świadek M. P. (2), wskazując, że po likwidacji stanowiska powoda J. H. przejął część obowiązków z zakresie komunikacji z nieliczną grupą pozostałych klientów. Natomiast konfrontując powyższe z pisemnym zakresem obowiązków powoda należy dojść do wniosku, że powód oprócz komunikacji z klientami był odpowiedzialny m. in. za prowadzenie działań mających na celu osiągnięcie zakładanego w kalkulacjach handlowych wyniku finansowego czy też rekomendowanie koncepcji nowych produktów.

Rozstrzygając powyższe sąd okręgowy nie znalazł również podstaw do uwzględnienia zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego.

W ocenie sądu okręgowego nie można podzielić zarzutów skarżącego w zakresie, w jakim kwestionował zastosowanie przez sąd rejonowy przepisów art. 30 § 3 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 78 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Nie jest zasadne stanowisko, zgodnie z którym pozwany nie zachował odpowiedniej formy wypowiedzenia. Nie można bowiem uznać, że wypowiedzenie nie nastąpiło z tej przyczyny, że powodowi okazano dwa różne pisma zawierające oświadczenie woli pozwanego bez ich wręczenia. Po pierwsze, jak wskazano w rozważaniach powyższych, z wiarygodnych zeznań M. P. (1) i T. D. (4) wynika, że podczas spotkania 30 kwietnia 2020 r. powodowi wyraźnie oznajmiono wolę pracodawcy rozwiązania z nim umowy o pracę oraz przyczyny takiej decyzji, jednocześnie pozostawiając mu możliwość wyboru sposobu zakończenia stosunku pracy. Świadkowie zgodnie zeznali, że oba pisma zostały mu wręczone i powód mógł się z nimi zapoznać. Sąd zwrócił przy tym uwagę, na co wskazywała strona pozwana w odpowiedzi na pozew, że powód już w treści pozwu wskazywał, że oba pisma zostały mu okazane podczas spotkania, co potwierdza ustalenia sądu rejonowego, zgodnie z którymi powód miał możliwość zapoznania się z ich treścią. Wskazuje na to również inna okoliczność, a mianowicie reakcja powoda, który zadał przedstawicielom pozwanego pytanie dotyczące odpłaty pieniężnej w przypadku wypowiedzenia umowy, jak również oświadczył, że

korzysta ze zwolnienia lekarskiego, co wyraźnie wskazuje iż miał on świadomość co do treści składanego przez pracodawcę oświadczenia oraz jego skutków. Co istotne, pytanie powoda dotyczyło wypowiedzenia umowy o pracę, nie zaś rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Kwestia drugiego z proponowanych sposobów zakończenia stosunku pracy nie została przez powoda na spotkaniu podniesiona, co znajduje odzwierciedlenie w zeznaniach świadków.

Dodatkowo zdaniem sądu okręgowego samo okazanie pisemnego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę należy uznać za wystarczające dla jego skuteczności. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecnictwem oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 3 k.p.) (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 maja 2016 r., II UK 280/15; z 18 stycznia 2007 r., II PK 178/06; z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08). Niewątpliwie przy tym oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wywiera skutek prawny w chwili, gdy doszło do drugiej osoby w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Poprzez „okazanie” dokumentu należy rozumieć jego udostępnienie, umożliwienie innej osobie fizycznego zapoznania się z jego treścią. Skoro zatem przedstawiciel pracodawcy okazał powodowi oświadczenie pozwanego o wypowiedzenia umowy o pracę podczas spotkania w dniu 30 kwietnia 2020 r. i powód mógł zapoznać się z jego treścią, to należy przyjąć, że to właśnie w tej dacie doszło do jego doręczenia. Natomiast okoliczność, że powód ostatecznie egzemplarza oświadczenia nie odebrał, wynikała z faktu poinformowania pracodawcy o korzystaniu ze zwolnienia lekarskiego. Nie przeczy to jednak temu, że powód miał możliwość zapoznania się z jego treścią. Z tej też perspektywy kwestia osobnego egzemplarza który miał być wręczony dla powoda miała w istocie znaczenie drugorzędne. Przepis art. 30 § 3 k.p. zawiera wymóg formy pisemnej wypowiedzenia umowy, który jest spełniony wówczas, gdy pismo w tym przedmiocie jest podpisane przez wyrażającego wolę (art. 78 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Oznacza to, że pozwany w istocie nie musiał posiadać dwóch egzemplarzy wypowiedzenia – mógł posiadać jedno, podpisane przez stosownie upoważnioną osobę, które zostałyby powodowi wręczone i przez niego zachowane. Gdyby zatem podzielić stanowisko powoda, że przedstawiciel pozwanego był w posiadaniu jednego tylko egzemplarza wypowiedzenia umowy, opatrzonego stosownym podpisem osoby upoważnionej do wyrażenia woli pracodawcy w tym przedmiocie, to było to wystarczające do zachowania formy pisemnej. Nie można bowiem wykluczyć, że egzemplarzem, jaki miał być mu wręczony, był ten, który został mu okazany.

Prawidłowo zatem sąd rejonowy ocenił, że pozwany skutecznie złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w trakcie spotkania z powodem 30 kwietnia 2020 r. i tą datę należy przyjąć jako początek biegu określonego w art. 264 § 1 k.p. 21-dniowego terminu na złożenie odwołania do sądu pracy. Termin ten upływał 21 maja 2020 r., co oznacza, że pozwew nadany w urzędzie pocztowym 2 czerwca 2020 r. został wniesiony po terminie.

Sąd okręgowy nie dopatrył się przy tym uchybień w zakresie zastosowania art. 265 § 1 k.p. i braku przywrócenia przez sąd rejonowy terminu na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Warunkiem przywrócenia terminu na dokonanie czynności określonej w art. 264 k.p. jest uprawdopodobnienie przez pracownika, że uchybienie przewidzianemu na jej dokonanie terminowi nastąpiło bez jego winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10). W ocenie sądu okręgowego powód powyższych okoliczności nie wykazał i tym samym nie uprawdopodobnił, by do uchybienia terminowi na odwołanie się od wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę doszło bez jego winy. Mając na względzie przebieg spotkania w dniu 30 kwietnia 2020 r., w szczególności fakt okazania powodowi oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz jednoznaczny komunikat ze strony przedstawiciela pozwanego o zakończenia stosunku pracy z powodem, należy podzielić stanowisko sądu rejonowego co do tego, iż powód nie może zasłaniać się niewiedzą o tym, że pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę.

Stwierdzenie uchybienia przez powoda terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę oraz negatywna ocena wniosku o przywrócenie terminu na dokonanie tej czynności stanowiły dostateczne podstawy do oddalenia powództwa.

Tym niemniej sąd rejonowy odniósł się również do pozostałych kwestii związanych z zasadnością oraz zgodnością z przepisami Kodeksu pracy wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, co również stanowiło przedmiot zarzutów apelacji.

W tym kontekście sąd okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 41 k.p. oraz § 7 pkt 3 rozporządzenia MPiPS z 10 listopada 2015 r. Niewątpliwie powód stawiał się w pracy o godz. 10:45 w celu uczestnictwa w wideokonferencji. Z kolei zwolnienie lekarskie, jak wspomniano w rozważaniach powyższych, zostało powodowi wystawione już po spotkaniu z M. P. (2) i T. D. (4), które miało miejsce o godzinie 11:00, tuż po godzinie 13:00 tego samego dnia. Wprawdzie zgodnie z zaświadczeniem lekarskim niezdolność do pracy została stwierdzona z datą wcześniejszą, a wskazany wyżej przepis rozporządzenia z 10 listopada 2015 r. taką możliwość oczywiście dopuszcza, to w ocenie Sądu należy zwrócić uwagę, iż w takim przypadku powód już dzień wcześniej winien mieć świadomość co do niemożności uczestnictwa w wideokonferencji z uwagi na pogorszenie stanu zdrowia uniemożliwiające świadczenie pracy. 29 kwietnia 2020 r. powód nie zgłaszał pracodawcy pogorszenia stanu zdrowia, a ponadto dzień później stawiał się do pracy, wyrażając tym samym gotowość do wykonywania obowiązków. Powyższa sekwencja zdarzeń może budzić podejrzenie instrumentalnego wykorzystania instytucji zwolnienia lekarskiego w następstwie uzyskania od pracodawcy informacji o zamiarze zakończenia stosunku pracy z powodem, w szczególności, że zwolnienie zostało pozwanemu doręczone dopiero po spotkaniu. Materiał dowodowy nie potwierdza przy tym, by stawiennictwo powoda w tym dniu miało charakter nadzwyczajny, mimo faktu, iż powód pracował w systemie pracy zdalnej. Już wcześniej, 24 kwietnia 2020 r., powód zgłaszał informację o wykonywaniu pracy w biurze przez od poniedziałku do czwartku (tj. do 30 kwietnia 2020 r.), co potwierdza załączona do akt sprawy wiadomość e-mail adresowana do K. Z. (k. 94 a.s.). Twierdzenia apelacji co do nadzwyczajnego charakteru stawiennictwa w pracy nie znajdują odzwierciedlenia w materiale dowodowym, zaś argument, że powód niezwłocznie oddaliłby się po zakończeniu wideokonferencji, stanowił jedynie przypuszczenie co do ewentualnych działań jakie powód miałby podjąć, gdyby wola pracodawcy co do zakończenia z nim stosunku pracy nie została w tym dniu oznajmiona.

Ostatecznie skarżący nie przedstawił również argumentów przemawiających za pozornością wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia z nim umowy o pracę za niezasadne. Okoliczność, że pozwany przekazał dotychczasowe obowiązki J. H. nie świadczy o braku zlikwidowania stanowiska powoda. W orzecznictwie wskazuje się, że rozdzielanie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 k.p.). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań. Dopuszczalne niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy, do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 grudnia 2013 r., II PK 67/13; z 20 maja 2014 r., I PK 271/13). Z perspektywy powyższego nawet gdyby w ślad za argumentacją skarżącego przyjąć, że wszystkie jego obowiązki wola pracodawcy przejął J. H., to okoliczność ta nie świadczy o pozornej likwidacji jego stanowiska. Sama likwidacja niewątpliwie miała bowiem miejsce, co potwierdzili zeznający w sprawie świadkowie. Świadek P. K. zeznał, że segment powoda przestał istnieć z uwagi na okoliczności związane z pandemią C.-19 oraz związany z tym spadek obrotów, wobec czego brak było powodów do kontynuowania jego stanowiska. Po likwidacji segmentu nie został zatrudniony żaden nowy pracownik, przy czym część pracujących w nim osób została przeniesiona na inne stanowiska wg. określonych przez pozwanego kryteriów doboru. Likwidację segmentu potwierdzili również świadkowie G. S. oraz M. P. (2), wskazujący jako przyczynę tego stanu rzeczy spadek dochodów.

W obliczu tych okoliczności sąd rejonowy miał zatem podstawy do weryfikacji wskazanej przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia oraz dokonania jej oceny jako zasadnej i w tym też zakresie sąd okręgowy nie dopatrył się żadnych uchybień w zastosowaniu

art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. Dostateczna konkretyzacja przyczyny wypowiedzenia nie budziła wątpliwości i pozostawała poza istotą sporu, ostatecznie zaś przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło jej rzeczywisty charakter.

Mając na uwadze powyższe okoliczności sąd okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie sądu rejonowego było prawidłowe. Sąd ten dokładnie ustalił stan faktyczny, dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Apelacja skarżącego nie zawierała natomiast argumentów mogących wzruszyć kwestionowane rozstrzygnięcie, a w istocie stanowiła jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami sądu rejonowego. Sąd okręgowy rozpoznając sprawę nie stwierdził, aby doszło do wskazywanych przez skarżącą uchybień, ani również by zachodziły podstawy do uchylenia skarżonego wyroku. Biorąc powyższe pod uwagę sąd okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, o czym orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach postępowania sąd okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265), zasądając od powoda na rzecz pozwanej spółki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej w instancji odwoławczej.