

Sygn. akt VP 258/15 upr

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Irena Procek, Magdalena Święty

Protokolant: st. sekr. sądowy Aldona Fojcik

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2017 r. w Rybniku

sprawy z powództwa M. Ż. (1)

przeciwko M. R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanego M. R. na rzecz powoda M. Ż. (1) kwotę 6.645,00 zł (sześć tysięcy sześćset czterdzieści pięć złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 5.388,41 zł (pięć tysięcy trzysta osiemdziesiąt osiem złotych 41/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
4. nakazuje pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 413,26 zł (czteryście trzydzieści złotych 26/100) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

SSR Wiesław Jakubiec

Irena Procek Magdalena Święty

Sygn. akt V P 258/15

## UZASADNIENIE

Powód M. Ż. (1) wniósł przeciwko pozwanemu M. R. pozew o zapłatę kwoty 6645 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierownika działu telemarketingu na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 12 marca do 12 czerwca 2015 roku. Dnia 8 maja 2015 roku pozwany rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu wykorzystywania w dniu 29 kwietnia 2015 roku przez powoda zwolnienia lekarskiego w sposób rażąco sprzeczny z jego przeznaczeniem. Powód

podniósł, iż w dniu rozwiązania umowy przebywał na zwolnieniu lekarskim, a zatem rozwiązanie umowy było niedopuszczalne zgodnie z art. 53 k.p. Co do samej przyczyny rozwiązania umowy podał, iż jego nieobecność w pracy była usprawiedliwiona, bowiem uciążliwa choroba uniemożliwiła mu świadczenie pracy. Tym samym, przyczyna rozwiązania umowy jest bezzasadna. (vide k.20-23)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Podniósł zarzuty bezzasadności i nieudowodnienia roszczenia oraz nadużycia prawa.

Uzasadniając przyznał okoliczność zatrudnienia oraz zwolnienia powoda. Podniósł przy tym, iż przebywanie na zwolnieniu lekarskim nie chroni pracownika przed możliwością rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. Co do samej przyczyny wskazał, iż w dniu 29 kwietnia 2015 roku spotkał w kawiarni powoda, który oczekiwał na rozmowę kwalifikacyjną do innej pracy. Nadużycie prawa pozwany argumentował nielojalnym sposobem postępowania powoda w trakcie zatrudnienia. Powód przeszedł około miesięczne szkolenie, lecz zarówno on, jak i zrekrutowani przez niego pracownicy osiągnęli słabe wyniki w pracy. Powód spodziewał się wypowiedzenia umowy w dniu 20 kwietnia 2015 roku, wobec czego nie stawiał się do pracy, lecz przesłał zwolnienie lekarskie. Zamiast wykorzystywać otrzymane zwolnienie lekarskie w celu do tego przeznaczonym, tj. w celu jak najszybszego powrotu do zdrowia, powód umówił się na rozmowę kwalifikacyjną, co stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Niezależnie od powyższego pozwany podejrzewał również, iż powód wykorzystywał zwolnienie w sposób niezgodny z jego celem przez cały okres, bowiem w lipcu 2015 roku nawiązał współpracę z (...) Spółką Akcyjną, a od kwietnia jest także członkiem (...) I. Mediacji i Negocjacji. W ocenie pozwanego świadczy to, iż powód poszukiwał pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego. (vide k.53-59)

Powód podnosił, iż nie wykorzystywał zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem i w trakcie zwolnienia lekarskiego nie poszukiwał innej pracy. Spotkanie w dniu 29 kwietnia 2015 roku wynikało z działań pozwanego, który szukał pretekstu do zwolnienia powoda. (vide k.83-85)

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

Dnia 12 marca 2015 roku pozwany M. R. zawarł z powodem M. Ż. (1) umowę o pracę na okres próbny do dnia 12 czerwca 2015 roku, na mocy której powód został zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierownika działu telemarketingu.

Dowód: umowa o pracę – akta osobowe powoda oraz akta sądowe k.4-5, 24-25

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda u pozwanego obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5388,41 zł.

Dowód: wyliczenie k.82

Pismem z dnia 29 kwietnia 2015 roku, odebrany dnia 8 maja 2015 roku, pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia (dyscyplinarnie) z powodu wykorzystywania w dniu 29 kwietnia 2015 roku zwolnienia lekarskiego w sposób rażąco sprzeczny z jego przeznaczeniem. Jednocześnie, pozwany pouczył powoda o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy w terminie 14 dni.

Dowód: rozwiązanie umowy k.6, 26, 75; potwierdzenie odbioru – akta osobowe powoda

Na początku zatrudnienia u pozwanego powód przeszedł miesięczne szkolenie mające przygotować go do pracy od strony teoretycznej i praktycznej. Pozwany nie był jednakże zadowolony z wykonywanej przez powoda pracy. Zarzucał mu brak zatrudnienia zadeklarowanej ilości telemarketerów, słabe wyniki sprzedażowe telemarketerów, niewychwytywanie błędów podległych pracownikom, niedopilnowanie podłączenia sieci Internet do biura w K., nie zwracanie się o pomoc do innych bardziej doświadczonych pracowników oraz przygotowanie towaru dla klientów, którzy w rzeczywistości nie składali zamówień. Pozwany planował rozwiązać umowę powoda za wypowiedzeniem, o

czym poinformował go w rozmowie telefonicznej dnia 17 kwietnia 2015 roku. Tego samego dnia powód rozmawiał także z M. M. (1). Rozmowę tę odebrał jako dyscyplinującą i zdenerwował się nią.

Dowód: zeznania świadka M. M. (1) k.139 verte-141; zeznania świadka K. S. k.177-178; zeznania świadka M. T. k.178-179; zeznania świadka T. K. k.179 verte-180; zeznania świadka M. W. k.225 verte; przesłuchanie stron – powoda k.226 verte-227 verte

Powód choruje na pokrzywkę o podłożu nerwicowym lub stresowym. Objawy choroby nasiliły się w kwietniu 2015 roku. W dniu 20 kwietnia 2015 roku w trakcie konsultacji lekarskiej związanej z ww. chorobą powodowi przepisano stosowne leki oraz zalecono kolejną wizytę za tydzień. Powód otrzymał także zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy w okresie od 20 do 27 kwietnia 2015 roku, ze wskazaniem lekarskim, iż „chory może chodzić”. Zaświadczenie wpłynęło do pozwanego w dniu 24 kwietnia 2015 roku, lecz już w dniu 20 kwietnia 2015 roku pozwany otrzymał jego skan.

W trakcie następnej wizyty lekarskiej w dniu 27 kwietnia 2015 roku prócz pokrzywki, u powoda rozpoznano również brodawki wirusowe, zalecono leki oraz kolejną wizytę za 10 dni. Równocześnie powód otrzymał kolejne zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy w okresie od 28 kwietnia do 8 maja 2015 roku, również ze wskazaniem, iż „chory może chodzić”. Zaświadczenie to wpłynęło do pozwanego w dniu 4 maja 2015 roku.

Dowód: zeznania świadka M. Ż. (2) k.203-203 verte; karty wizyt ambulatoryjnych k.223-224; zaświadczenia lekarskie (oryginał i kopia) wraz z adnotacją pozwanego – akta osobowe powoda; zeznania świadka M. M. (1) k.139 verte-141; przesłuchanie stron – powoda k.226 verte-227 verte

Pozwany postanowił rozwiązać umowę powoda w trybie dyscyplinarnym. W tym celu polecił T. K. skontaktowanie się z powodem i zaproponowanie mu spotkania w (...) w K. pod pretekstem rozmowy kwalifikacyjnej do innej pracy. T. K. zadzwonił do powoda w dniu 29 kwietnia 2015 roku podając się za A. D. z firmy (...)pl” i proponując spotkanie w związku z planowanym otwarciem sklepu w K.. Powód stawiał się na spotkanie jeszcze tego samego dnia, jednakże zamiast T. K. spotkał pozwanego. Na spotkanie powód stawiał się z ciekawości, bowiem w tym samym czasie miał również odebrać swoją żonę po zakończonej pracy.

Dowód: zeznania świadka M. M. (1) k.139 verte-141; zeznania świadka K. S. k.177-178; zeznania świadka T. K. k.179 verte-180; zeznania świadka M. W. k.225 verte; zeznania świadka R. W. k.225 verte-226; przesłuchanie stron – powoda k.226 verte-227 verte

Powyzszy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron ograniczonego do przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniają tworząc wyrazisty obraz całości sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi przepis art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Z mocy art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Nadto, na podstawie art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia,

pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 k.p.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2). Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni (§ 3).

Jednocześnie, na podstawie art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Wadliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy rozwiązanie było nieuzasadnione. Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w rozwiązaniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację z właściwymi podmiotami zamiaru rozwiązania umowy, przekroczenia terminu do złożenia tego oświadczenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych, a także w przypadku naruszenia zakazu rozwiązywania umów o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy.

Pozwany dochował od strony formalnej trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia określonego przepisami Kodeksu pracy, bowiem dokonał tej czynności na piśmie, wskazał przyczynę rozwiązania umowy, złożył swoje oświadczenie w przepisany termin oraz pouczył powoda o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy. Pozwany nie przeprowadził wprawdzie konsultacji zamiaru rozwiązania umowy z organizacją związkową, jednakże powód nie podnosił, iż był reprezentowany przez taką organizację. Równocześnie, ustalony stan faktyczny nie wskazuje, iż powodowi przysługiwała tzw. wzmożona ochrona. W szczególności takiej ochrony nie można łączyć z pozostawianiem przez powoda na zwolnieniu lekarskim w chwili dojścia do niego oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Okoliczność ta chroniłaby powoda jedynie przed rozwiązaniem umowy w drodze wypowiedzenia (art. 41 k.p.), bądź rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika (art. 53 § 1 ust. 1 k.p.), lecz nie przed rozwiązaniem umowy trybie dyscyplinarnym, tj. bez wypowiedzenia z winy pracownika, co też miało miejsce w niniejszej sprawie.

Rozwiązanie umowy spełnia zatem wszystkie wymogi formalne, wobec czego zasadne stało się jego zbadanie pod względem merytorycznym, tj. ustalenie jego zasadności.

Do oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia winny być zdaniem Sądu stosowane te same kryteria, co w przypadku wypowiedzenia stosunku pracy.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Według utrwalonego już stanowiska judykatury przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być

konkretna i rzeczywista (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Mimo nieprecyzyjnego ujęcia przyczyny rozwiązania umowy w pisemnym oświadczeniu konkretność przyczyny była bezsporna między stronami, a także znana powodowi w chwili otrzymania oświadczenia pozwanego. Z treści pisma o rozwiązaniu umowy wynika bowiem bezsprzecznie, iż przyczyną rozwiązania umowy było zdarzenie jakie miało mieć miejsce w dniu 29 kwietnia 2015 roku. Ujawnione stanowiska procesowe stron oraz przeprowadzone postępowanie dowodowe wskazują przy tym, iż zdarzeniem tym było stawienie się przez powoda w trakcie zwolnienia lekarskiego na spotkaniu rekrutacyjnym do innej pracy zaaranżowanym przez pozwanego. Powód nie kwestionował pojawienia się na tym spotkaniu i nie podnosił, iż nie były mu znane przyczyny rozwiązania umowy. Podnosił jedynie, iż przyczyna ta jest niezasadna.

Rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ma charakter klauzuli generalnej, odnośnie której istnieje jednak bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, a do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, tj. wina umyślna lub rażące niedbalstwo (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000, nr 20, poz. 422).

Nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Jednakże pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy; obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2001 r., I PKN 638/00, Legalis Numer 333260).

Jednocześnie, zgodnie z ustalonym poglądem orzecznictwa na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia przesłanek rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 398/00, Legalis Numer 243873).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż nie zaistniały przesłanki rozwiązania umowy o pracę powoda w trybie dyscyplinarnym.

Mimo ciężącego na nim ciężaru dowodu z art. 6 k.c. oraz obowiązku dowodzenia swoich twierdzeń zgodnie z art. 232 k.p.c., pozwany w żadnym stopniu nie wykazał, a nawet nie podjął próby wykazania, iż pojawienie się przez powoda na spotkaniu rekrutacyjnym w trakcie zwolnienia lekarskiego w dniu 29 kwietnia 2015 roku w rzeczywistości spowodowało wykorzystywanie zwolnienia w sposób rażąco sprzeczny z jego przeznaczeniem, tj. by spowodowało nieodzyskanie zdolności do pracy, bądź przedłużenie okresu niezdolności. W toku całego postępowania pozwany nie zgłosił w tym zakresie jakiegokolwiek wniosku dowodowego, przy czym wskazać należy, iż okoliczność ta, jako wymagająca wiadomości specjalnych mogłaby zostać wykazana jedynie za pomocą dowodu z opinii biegłego sądowego lekarza dermatologa.

Jednakże, nawet w przypadku, gdyby pozwany skutecznie wykazał, iż czynności podjęte przez powoda naruszały cel zwolnienia lekarskiego, rozwiązanie umowy dokonane przez pozwanego w trybie dyscyplinarnym należałoby uznać za nadużycia prawa podmiotowego zgodnie z art. 8 k.p., co również wskazywałoby na zasadność wniesionego powództwa.

To pozwany wykreował bowiem sytuację, która stała się przedmiotem niniejszego postępowania. Pozwany przez podstawioną osobę skierował do powoda nieprawdziwą ofertę pracy, a następnie wykorzystał tę okoliczność przeciwko powodowi zarzucając mu wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celem, tj. zarzucając mu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowanie pracodawcy, który chcąc doprowadzić do zwolnienia pracownika aranżuje sytuację, w której pracownik może przynajmniej potencjalnie dopuścić się ciężkiego

naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga silnego zaakcentowania i jednoznacznej negatywnej oceny moralnej. Jednocześnie, takie zachowanie jest w ocenie Sądu orzekającego sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i nie zasługuje z tego powodu na ochronę. Pracodawca jeżeli chce dokonać zwolnienia pracownika z powodu niesatysfakcjonujących wyników jego pracy winien rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem, ewentualnie za porozumieniem stron, a nie prowokować sytuację, która mogłaby mu dostarczyć argumentów do zwolnienia dyscyplinarnego.

W tak ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy oraz ich ocenie prawno-moralnej, zarzut pozwanego o rzekomym nadużyciu prawa podmiotowego przez powoda nie zasługuje na uwzględnienie. Zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Wynika więc z tego, że konieczne jest w takim przypadku uwzględnienie całokształtu okoliczności sprawy. Uwzględniona powinna zostać więc także „zasada czystych rąk”. Zasada ta polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. (5 k.c.) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2016 r., I PK 134/15, MoPr 2016 nr 7, str. 373, L. (...)). Pozwany dopuścił się wobec powoda zachowania skrajnie nagannego i próbował wywieść z niego korzystne dla siebie skutki prawne, a zatem podniesiony przez niego zarzut nadużycia prawa przez powoda nie mógł być skuteczny.

Jedynie na marginesie zaznaczenia przy tym wymaga, iż sformułowanie przez Sąd dokładnej zasady współzycia społecznego, która została naruszona przez pozwanego nie jest konieczne i wystarczające jest w tym zakresie względów moralnych przemawiających za taką oceną zachowania pozwanego (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, Legalis Numer 432273), co też zostało uczynione.

Mimo formalnego dopuszczenia dowodów podstawą ustalenia stanu faktycznego sprawy nie stały się w ostateczności zeznania świadka J. P. (vide k.166 verte), korespondencja pozwanej z (...) Spółką Akcyjną oraz (...) I. Mediacji i Negocjacji, tj. pisma pozwanej z 15 lutego 2016 roku (vide k.61-62), a także informacje udzielone przez te podmioty na zobowiązanie Sądu, tj. pisma z 24 czerwca oraz 7 lipca 2016 roku (vide k.122, 127), bowiem nie stwierdzały one faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.). Świadek J. P. nie posiadał bowiem jakichkolwiek informacji o sprawie. Wskazane pisma dotyczyły natomiast sposobu i terminu nawiązania współpracy powoda z powyższymi podmiotami, co jednakże pozostaje bez znaczenia dla niniejszej sprawy. Z treści pisma o rozwiązaniu umowy wynika bezsprzecznie, iż przyczyną rozwiązania umowy było zdarzenie jakie miało mieć miejsce w dniu 29 kwietnia 2015 roku. Ujawnione stanowisko procesowe stron oraz przeprowadzone postępowanie dowodowe wskazują przy tym, iż zdarzeniem tym było stawienie się przez powoda na spotkaniu rekrutacyjnym do innej pracy zaaranżowanym przez pozwanego. Żadne z powyższych pism nie dotyczy jednakże tego spotkania, a zatem nie stwierdza okoliczności pozwalających na stwierdzenie czy rozwiązanie umowy powoda odbyło się zgodnie z prawem.

Jednocześnie, Sąd nie podzielił zastrzeżeń do protokołu zgłoszonych przez pozwanego w trybie art. 162 k.p.c. (vide k.226). Pozwany zarzucał, iż uchylenie postanowienia o dopuszczeniu dowodu z zeznań świadków M. N., K. L. oraz P. G. i pominięcie dowodu z zeznań tych świadków narusza art. 207, 217, 227, 242 oraz 156 k.p.c., bowiem świadkowie ci mieli posiadać informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Jednakże, przeprowadzenie dowodu z zeznań tych świadków zmierzałoby do przewlekłości postępowania (art. 217 § 3 k.p.c.), bowiem z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo złożenie zeznań przez tych świadków wymagałoby odroczenia rozprawy na kolejny termin. Jednocześnie, okoliczności, na które zeznania mieli składać świadkowie zostały dostatecznie i jednoznacznie wyjaśnione przez pozostałych świadków przesłuchanych na wniosek pozwanego. Nadto, część okoliczności, na które zeznania mieli składać świadkowie, tj. okoliczności czynności realizowanych przez powoda w ramach stosunku pracy oraz zakresu jego obowiązków, pozostawała bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem przedmiotem postępowania było zbadanie przez Sąd, czy powód wykorzystywał otrzymane zwolnienie lekarskie w sposób sprzeczny z jego przeznaczeniem, a nie zbadanie jakie czynności należały do obowiązków powoda (art. 227 k.p.c. a contrario).

Nadto, pozwany zarzucał, iż oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka mediatora M. M. (2) narusza przepisy art. 207, 217 oraz 227 k.p.c. w zw. z (...) k.p.c., bowiem świadek ten miał wskazać jak przebiegało postępowanie mediacyjne. Jednakże, również i ta okoliczność pozostaje bez znaczenia dla niniejszej sprawy, bowiem przebieg postępowania mediacyjnego między stronami nie wpływa na ocenę prawidłowości rozwiązania umowy

powoda. Odnośnie zarzutu naruszenia art. 207, 217 oraz 227 k.p.c. w związku z dopuszczeniem dowodu z kart ambulatoryjnych z dnia 20 i 27 kwietnia 2015 roku, stwierdzić co prawda należy, iż dowody te jako zawnioskowane przez powoda dopiero po upływie prawie 2 lat od wszczęcia postępowania uznać należy za spóźnione, jednakże ich dopuszczenie nie spowodowało jakiegokolwiek zwłoki w rozpoznaniu sprawy (art. 207 § 6 oraz art. 217 § 2 k.p.c.), a nadto istotnie przyczyniło się do wyjaśnienia istotnych okoliczności faktycznych sprawy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6645 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialnością za wynik sprawy i na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 461 j.t.), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Pozwany przegrał spór z powodem, wobec czego winien zwrócić na jego rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł.

Wyrokowi co do kwoty 5388,41 zł nadano rygor natychmiastowej wykonalności zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. pierwsze k.p.c.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. oraz w zw. z art. 83 ust. 2 u.k.s.c., Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 413,26 zł tytułem opłaty od pozwu w kwocie 332 zł, której powód nie miał obowiązku uiścić oraz zwrotu utraconego zarobku świadka w kwocie 81,26 zł wypłaconej tymczasowo z funduszu Skarbu Państwa.