

Sygn. akt VI P 373/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 lutego 2020 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Joanna Napiórkowska - Kasa

Ławnicy: Elżbieta Godlewska

Marek Kośny

Protokolant: starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 07 stycznia 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko syndykowi masy upadłości (...) Banku (...) w W. w upadłości likwidacyjnej

o ustalenie, odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, sprostowanie świadectwa pracy

1. umarza postępowanie w zakresie roszczeń o sprostowanie świadectwa pracy oraz o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia;
2. w pozostałym zakresie oddala powództwo;
3. zasądza na rzecz (...) Banku (...) w W. w upadłości likwidacyjnej od powoda J. B. kwotę 4.560,00 zł (słownie: cztery tysiące pięćset sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od powoda J. B. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w W. kwotę 24.421,00 zł (słownie: dwadzieścia cztery tysiące czterysta dwadzieścia jeden złotych 00/100) tytułem kosztów poniesionych tymczasowo w toku postępowania przez Skarb Państwa, w tym kwotę 24.401,00 zł (słownie: dwadzieścia cztery tysiące czterysta jeden złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu, której powód nie uiścił w toku postępowania.

Elżbieta Godlewska Joanna Napiórkowska – Kasa Marek Kośny

Sygn. akt VI P 373/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 lipca 2016 roku (data prezentaty) powód J. B. wniósł o ustalenie, że łącząca go z pracodawcą umowa o pracę ulega rozwiązaniu z dniem 30 września 2016 roku, a także o zobowiązanie pracodawcy do zapłaty wynagrodzenia za pracę za lipiec, sierpień i wrzesień 2016 roku, ewentualnie o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jako pozwanego powód wskazał syndyka masy upadłości (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W..

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony w (...) Banku (...) w W. od dnia 6 czerwca 2003 roku, ostatnio na stanowisku dyrektora generalnego. Powód podniósł, że dnia 29 lutego 2016 roku pracodawca złożył oświadczenie w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, które to oświadczenie powód otrzymał dopiero 25 lub 26 kwietnia 2016 roku. Z kolei pismem z dnia 23 marca 2016 roku, które powód odebrał dnia 24 czerwca 2016 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało cofnięte przez pracodawcę, który jednocześnie złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem, którego okres upływał z dniem 30 czerwca 2016 roku. Powód wskazał dalej, że nie kwestionuje wypowiedzenia co do zasady, a jedynie kwestionuje okres wypowiedzenia zaś oświadczenie pracodawcy otrzymał dopiero dnia 24 czerwca 2016 roku. Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 30 czerwca 2016 roku, co powoduje skrócenie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia do zaledwie 4 dni.

Pismem procesowym z dnia 17 lipca 2016 roku powód sprecyzował, że kwota odpowiadająca jego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu to 12.196,56 zł.

(pozew – k. 1 – 3, pismo procesowe z dnia 17.07.2016r. – k. 20)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podał, że wysłał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powodowi na adres podany przez powoda na składanych pracodawcy zwolnieniach lekarskich. Wypowiedzenie zostało wysłane dnia 25 marca 2016 roku i nie zostało odebrane pomimo dwukrotnego awizowania. Pozwany wskazał, że termin na odebranie wypowiedzenia umowy o pracę upłynął powodowi z dniem 7 kwietnia 2016 roku, tym samym powód miał czas do 14 kwietnia 2016 roku na wniesienie odwołania do sądu pracy. W tej sytuacji pozwany podniósł, że powództwo powinno podlegać oddaleniu z powodu przekroczenia terminu na złożenie odwołania przez powoda od wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany dodał, że nawet przy uznaniu, że powód dowiedział się o wypowiedzeniu dopiero dnia 26 kwietnia 2016 roku to termin na odwołanie do sądu pracy upłynął mu dnia 4 maja 2016 roku.

(odpowieź na pozew – k. 24 - 29)

Na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2017 roku powód zmodyfikował roszczenie, wskazując, że wnosi o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz o sprostowanie świadectwa pracy.

(protokół rozprawy z dnia 25.04.2017r. – k. 79)

Pismem procesowym z dnia 2 lipca 2019 roku powód sprecyzował, że wnosi o ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy kodeksu pracy, ustalenie, że stosunek pracy istniejący między stronami uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2016 roku, a także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania za trzymiesięczny okres wypowiedzenia w kwocie 488.004,00 zł brutto.

(pismo procesowe z dnia 02.07.2019r. – k. 206 – 211)

Z kolei pismem procesowym z dnia 25 listopada 2019 roku powód cofnął pozew w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy oraz roszczenia o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. Na rozprawie w dniu 7 stycznia 2020 roku powód doprecyzował, że w tym zakresie cofa pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

(pismo procesowe z dnia 25.11.2019r. – k. 235 – 236, protokół rozprawy z dnia 07.01.2020r. – k. 243 – 243 verte)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. B. był zatrudniony w pozwanym (...) Banku (...) w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. od dnia 1 sierpnia 1988 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku w wymiarze pełnego etatu, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas

nieokreślony, ostatnio na stanowisku Dyrektora Generalnego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 162.668,00 zł brutto.

(dowód: świadectwo pracy – k 11 cz. C a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 136)

Dnia 29 lutego 2016 roku pracodawca przesłał powodowi oświadczenie w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na długotrwałą nieobecność powoda w związku z jego niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą. Oświadczenie to zostało przesłane do powoda na adres ul. (...), (...)-(...) W. dnia 29 lutego 2016 roku. Powód nie odebrał tego oświadczenia, wróciło ono 24 marca 2016 roku do pracodawcy po dwukrotnym awizowaniu (pierwsze awizowanie dnia 9 marca 2016 roku, drugie awizowanie dnia 17 marca 2016 roku).

W międzyczasie pracodawca dowiedział się, że ZUS przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 29 lutego 2016 roku do 28 kwietnia 2016 roku. Wobec tego pracodawca podjął decyzję o cofnięciu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie przesłał on powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując jako jego przyczynę upadłość pozwanego obejmującą likwidację majątku banku. W treści wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca podał, że okres wypowiedzenia upłynie z dniem 30 czerwca 2016 roku. Wypowiedzenie umowy o pracę również zostało powodowi przesłane na adres ul. (...), (...)-(...) W., pracodawca przesłał je kurierem pocztowym. Powód nie odebrał tej przesyłki pomimo jej dwukrotnego awizowania. Wypowiedzenie zostało nadane dnia 25 marca 2016 roku, następnie doszło do nieudanej próby doręczenia dnia 29 marca 2016 roku, wobec czego dnia 30 marca 2016 roku przesyłka została awizowana, a następnie dnia 4 kwietnia 2016 roku powtórnie awizowana. Ostatni dzień awizowania przesyłki przypadał na 7 kwietnia 2016 roku, kiedy to nastąpił jej zwrot do nadawcy.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z kopertą i potwierdzeniem odbioru – k. 1/1 cz. C a/o powoda, decyzja ZUS z dnia 08.03.2016r. – k. 221 cz. B a/o powoda, wypowiedzenie umowy o pracę – k. 2 cz. C a/o powoda, potwierdzenie odbioru – k. 2/1 cz. C a/o powoda, wydruk z systemu śledzenia przesyłek – k. 2/2 cz. C a/o powoda)

Powód w swoim kwestionariuszu osobowym znajdującym się w aktach osobowych podał jako swój adres zamieszkania i korespondencji adres przy ul. (...). Z kolei w zwolnieniach lekarskich, które napływały do pracodawcy od 26 sierpnia 2015 roku powód podawał jako adres, pod którym przebywa, adres przy ul. Wilków Morskich 1, pod którym mieszka jego córka. Decyzja ZUS, której odpis został skierowany do pracodawcy również zawierała w swej treści adres powoda przy ul. Wilków Morskich 1. Ponadto w zgłoszeniu (...) z dnia 3 września 2015 roku powód podał adres przy ul. (...) w W. jako adres zameldowania na stałe i miejsce pobytu, i jednocześnie adres przy ul. (...) w W. jako adres zamieszkania. Wobec nieścisłości pomiędzy adresem wskazanym w kwestionariuszu osobowym, a adresem wskazanym na zwolnieniach lekarskich nadsyłanych do pracodawcy, kierownik działu kadr pozwanego A. S. zadzwoniła do powoda celem wyjaśnienia, na jaki adres ma do niego kierować korespondencję. W odpowiedzi powód podał jako aktualny adres przy ul. (...), (...)-(...) W.. Taki sam adres został przez powoda również podany w zaświadczeniu o jego zdolności do pracy z dnia 27 kwietnia 2016 roku.

(dowód: kwestionariusz osobowy – k. 33 cz. A a/o powoda, zwolnienia lekarskie powoda – k. 43 – 49, decyzja ZUS z dnia 08.03.2016r. – k. 221 cz. B a/o powoda, zgłoszenie ZUS ZUA z dnia 03.09.2015r. - . 216 cz. B a/o powoda, zeznania świadka A. S. – protokół rozprawy z dnia 25.04.2017r. od 00:26:27 do 01:05:49, zeznania świadka I. W. - protokół rozprawy z dnia 25.04.2017r. od 01:06:09 do 01:21:07, zaświadczenie lekarskie o zdolności powoda do pracy– k 4 cz. C a/o powoda, zeznania świadka M. B. (1) – protokół rozprawy z dnia 24.10.2017r. od 00:34:26 do 01:02:15)

Dnia 26 kwietnia 2016 roku powód stawiał się w dziale kadr pozwanego, gdyż chciał odebrać skierowanie na badania medycyny pracy, celem dopuszczenia go do pracy po długotrwałej nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy. Wówczas kierownik działu kadr A. S. pokazała powodowi jego akta osobowe, w których wszyte było oświadczenie pracodawcy z dnia 23 marca 2016 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Była

to kserokopia oryginalnego wypowiedzenia umowy o pracę. W treści tego wypowiedzenia było podane pouczenie o prawie wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w (...)VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w terminie 7 dni. Powód po zapoznaniu się z kserokopią wypowiedzenia poprosił o wykonanie jej kopii, która została sporządzona i następnie została mu wydana.

(dowód: zeznania świadka A. S. – protokół rozprawy z dnia 25.04.2017r. od 00:26:27 do 01:05:49, notatka z dnia 28.04.2016r. – k. 3 cz. C a/o powoda, zeznania świadka I. W. - protokół rozprawy z dnia 25.04.2017r. od 01:06:09 do 01:21:07)

Pismem z dnia 9 czerwca 2016 roku pozwany syndyk masy upadłości przesłał powodowi po raz kolejny kopie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 29 lutego 2016 roku oraz kopię rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 23 marca 2016 roku. Pismo to powód odebrał dnia 24 czerwca 2016 roku.

(dowód: pismo z dnia 09.06.2016r. – k. 10 cz. C a/o powoda)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została przez strony skutecznie zakwestionowana w toku postępowania.

Sąd oparł się na notatce z dnia 28 kwietnia 2016 roku znajdującej się na k. 3 cz. C a/o powoda. Sąd miał na uwadze, że została ona sporządzona co prawda dwa dni po zdarzeniu w niej opisanym, jednak dwa dni to nie jest aż tak duża odległość czasowa, aby móc zapomnieć ważne szczegóły zdarzenia. Ponadto prawdziwość zapisów znajdujących się w tej notatce potwierdzają zeznania świadków, którzy tę notatkę sporządzili, czyli A. S. i I. W.. Sąd nie znalazł powodu, aby odmówić tym zeznaniom wiarygodności.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i powoda, różnie jednak oceniając ich wiarygodność. Odnośnie wspomnianych już wyżej zeznań świadków A. S. i I. W. Sąd uznał je w całości za wiarygodne. Sąd miał na uwadze, że zeznania te są ze sobą spójne, logiczne i wzajemnie się potwierdzają, w sposób pełny opisując istotne okoliczności w sprawie. Sąd miał na uwadze, że z zeznań obu świadków wynika jednoznacznie, że A. S. kontaktowała się z powodem odnośnie jego adresu do korespondencji po nadesłaniu w sierpniu 2015 roku pierwszego zwolnienia lekarskiego, na którym widniał adres przy ul. (...). W wyniku tej rozmowy to ten właśnie adres został potwierdzony przez powoda jako aktualny. W ocenie Sądu zeznania tych świadków są wiarygodne, z akt sprawy wynika faktycznie, że w kwestionariuszu osobowym widniał adres przy ul. (...), zaś na wszystkich zwolnieniach lekarskich wskazano adres przy ul. (...). Mając na uwadze treść przepisów ubezpieczeniowych pracownik działu kadr powinien niewątpliwie skontaktować się z powodem w celu ustalenia prawidłowego adresu. Logicznym jest więc, że do takiego kontaktu doszło ze strony A. S.. Fakt potwierdzenia przez powoda adresu przy ul. (...) jako aktualnego jest wiarygodny nie tylko w świetle zeznań A. S. i I. W., ale także w świetle treści kolejnych zwolnień lekarskich, czy też zaświadczenia lekarskiego z dnia 27 kwietnia 2016 roku z k. 4 cz. C a/o powoda. Na wszystkich tych dokumentach powód konsekwentnie podawał adres przy ul. (...), a nie (...). Nie są zaś wiarygodne tłumaczenia, że powód taki adres podawał lekarzom wystawiającym zwolnienia lekarskie jedynie w celu ułatwienia kontaktu z apteką. Sąd miał bowiem na uwadze, że gdyby powód faktycznie chciał ułatwienia kontaktu z apteką to nic nie stało na przeszkodzie, aby podał farmaceutycie w danej aptece swój telefon komórkowy, czy też adres córki i jej telefon. Z kolei adres podawany w treści zwolnienia lekarskiego ma inne cele niż kontakt z apteką, a jego wskazanie pociąga za sobą daleko idące konsekwencje na gruncie przepisów ustawy zasiłkowej. Na ten adres bowiem ZUS kieruje wszelką korespondencję, pod tym adresem może też sprawdzać, czy ubezpieczony nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem. Ponadto powód podał adres przy ul. (...) również w orzeczeniu lekarskim o jego zdolności do pracy. W tym przypadku argument związany z kontaktem z apteką nie jest wiarygodny.

Wobec powyższego Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powoda w zakresie, w jakim powód zeznał, że wskazał adres przy ul. (...) i jedynie na potrzeby kontaktu z apteką i nie był to jego aktualny adres korespondencyjny w chwili przesyłania mu przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, z przyczyn wyżej wskazanych. Nie są też wiarygodne zeznania powoda w zakresie, w jakim zaprzecza on, że podał w rozmowie telefonicznej z A. S. jako swój adres aktualny adres przy ul. (...). Nie są również wiarygodne zeznania powoda w zakresie, w jakim twierdzi on, że

dnia 26 kwietnia 2016 roku nie zostało mu okazane wypowiedzenie umowy o pracę, czy też że nie został pouczone o prawie do wniesienia odwołania. Sąd w tym zakresie oparł się na zgodnych zeznaniach świadków A. S. i I. W., które potwierdziły, że powodowi zostały okazane jego akta osobowe z wszą kserokopią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ponadto wykonana została kopia tego wypowiedzenia i wręczona powodowi, mógł on więc wnikliwie się zapoznać z jego treścią. Wobec tego Sąd odmówił również wiarygodności zeznaniom powoda co do tego, że nie otrzymał dnia 26 kwietnia 2016 roku kserokopii wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. B. (2) w zakresie, w jakim świadek zeznaje, że powodowi wręczono kopię wypowiedzenia inną w treści niż wypowiedzenie, z którym został zapoznany w kadrach, nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności nic takiego nie wynika z zeznań świadka A. S. oraz świadka I. W.. Sąd miał też na uwadze, że w aktach osobowych powoda znajdowały się dwa pisma dotyczące rozwiązania umowy o pracę – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wobec tego rzekomy błąd mógł po prostu polegać na tym, że powód zobaczył w aktach osobowych dwa różne treściowo dokumenty pochodzące od pracodawcy. Nie oznacza to jednak, jak wynika z zeznań świadka, że powód dostał kopię innego wypowiedzenia niż to, które znajduje się w aktach osobowych powoda. Nie są też wiarygodne zeznania świadka w zakresie, w jakim zeznaje ona, że powód podawał inny adres w zwolnieniach lekarskich w celu kontaktu z apteką, w tym zakresie należy odesłać do wyżej zamieszczonej oceny zeznań powoda co do tego twierdzenia.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka M. B. (1), znajdują one bowiem potwierdzenie w zeznaniach świadków A. S. oraz I. W..

Sąd miał również na uwadze, że w toku postępowania powód przedłożył korespondencję z k. 97 – 123 akt sprawy, kierowaną na adres ul. (...). Jednak z analizy tych pism wynika, że były one kierowane albo przez inne komórki niż kadry banku, albo też były kierowane do powoda po 26 kwietnia 2016 roku, kiedy był on w siedzibie banku w kadrach.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powoda o ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy kodeksu pracy, ustalenie, że stosunek pracy istniejący między stronami uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2016 roku, a także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania za trzymiesięczny okres wypowiedzenia w kwocie 488.004,00 zł brutto.

Odnośnie pierwszego roszczenia o ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy kodeksu pracy, podlega ono oddaleniu ze względu na brak interesu prawnego. Zgodnie bowiem z art. 189 KPC powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Należy w tym miejscu wskazać, że brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 KPC ma miejsce wówczas, gdy stan niepewności prawnej może być usunięty w drodze dalej idącego powództwa o świadczenie. W niniejszej sprawie stan niepewności dotyczący zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem może być usunięty w drodze dalej idących powództw o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, bądź o przywrócenie do pracy w związku z takim wypowiedzeniem. Są to powództwa, które swoją podstawę znajdują w art. 45 KP. Ponadto Sąd miał na uwadze, że powód w niniejszej sprawie wniósł również o odszkodowanie z tej podstawy prawnej. Wobec powyższego Sąd uznał, że brak jest interesu prawnego w ustaleniu, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy kodeksu pracy, stąd też roszczenie powoda w tym zakresie podlega oddaleniu.

Kolejnym roszczeniem podniesionym przez powoda jest roszczenie o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 45 § 1 i 2 KP. Zgodnie z art. 45 § 1 KP w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei zgodnie z art. 45 § 2 KP Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie

takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Podstawą dla roszczenia odszkodowawczego powoda jest art. 45 § 1 KP, nie podnosił on bowiem roszczenia o przywrócenie go do pracy u pozwanego pracodawcy. Przesłankami dla uznania roszczenia powoda z art. 45 § 1 KP jest wykazanie, że wypowiedzenie było albo niezgodne z prawem, albo nieuzasadnione. W tym miejscu należy zauważyć, że w pierwszej kolejności trzeba rozstrzygnąć kwestię terminu, jaki powód miał na wniesienie odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy. Uznanie bowiem, że powód przekroczył ten termin będzie skutkowało oddaleniem powództwa bez konieczności badania zasadności wypowiedzenia, czy też jego zgodności z przepisami określającymi ten sposób rozwiązania umowy o pracę.

Jak wynika z ustaleń Sądu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało sporządzone przez pracodawcę dnia 23 marca 2016 roku, a następnie przesłane do powoda. Powód w toku postępowania argumentował, że zostało ono przesłane na błędny adres. Sąd ustalił, że powód sam w rozmowie z kierownikiem działu kadr, która miała miejsce jeszcze w 2015 roku, po nadesłaniu pierwszego zwolnienia lekarskiego pod koniec sierpnia 2015 roku, potwierdził adres przy ul. (...) jako swój nowy, aktualny adres. Wobec tego korespondencja została w ocenie Sądu prawidłowo przesłana na ten adres. Nie są wiarygodne zeznania powoda, który przeczył, aby był to adres, pod którym faktycznie przebywał, a także, jakoby miał on być wskazany jedynie w celu kontaktu z apteką. Nieprawdziwość zeznań powoda w tym zakresie została już oceniona wyżej przy ustaleniach stanu faktycznego. Wobec powyższego Sąd uznał, że adres przy ul. (...) w W. to adres, pod którym powód faktycznie przebywał w okresie, kiedy próbowano doręczyć mu oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powód sam podał ten adres jako aktualny kierownikowi kadr pozwanego banku, wobec czego to powód ponosi negatywne konsekwencje nieodebrania przesyłki skierowanej na ten adres.

Fakt, że adres przy ul. (...) w W. to adres pobytu powoda potwierdza również wskazanie go na zwolnieniach lekarskich, jak bowiem wynika z art. 59 ust. 5d ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ubezpieczony jest zobowiązany podać wystawiającemu zaświadczenie lekarskie adres pobytu w okresie czasowej niezdolności do pracy, jeżeli adres udostępniony na profilu informacyjnym wystawiającego zaświadczenie lekarskie lub znajdujący się w dokumentacji medycznej ubezpieczonego różni się od adresu pobytu w okresie czasowej niezdolności do pracy. Z kolei art. 59 ust. 5e tej ustawy podaje, że ubezpieczony jest zobowiązany poinformować płatnika składek oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych o zmianie adresu pobytu, o którym mowa w ust. 5c, w trakcie niezdolności do pracy, nie później niż w ciągu 3 dni od wystąpienia tej okoliczności. Tym samym nie jest zasadna argumentacja powoda, jakoby podawał on adres przy ul (...) jedynie w celu kontaktu z apteką, podanie adresu w zwolnieniu lekarskim rodzi bowiem poważne konsekwencje na gruncie procedury orzekania o przyznaniu zasiłku chorobowego, czy świadczenia rehabilitacyjnego, a także przy sprawdzaniu poprawności wykorzystywania zwolnienia lekarskiego.

Wobec powyższego Sąd uznał, że pracodawca prawidłowo przesłał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem na adres powoda przy ul. (...) w W.. Jak z kolei wskazuje się w orzecznictwie z art. 61 § 1 zdanie pierwsze KC w związku z art. 300 KP wynika, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią. W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone. Taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, np. brak awiza w skrzynce pocztowej bądź dłuższa nieobecność pracownika pod wskazanym pracodawcy adresem czy też inne, niezależne od pracownika przeszkody w podjęciu przesyłki (wyrok SN z dnia 3 października 2017 roku, sygn. akt II PK 242/16). W niniejszej sprawie powód nie wykazał, aby zaistniały okoliczności, które miałyby mu uniemożliwić odebranie przesyłki. Wobec tego należy uznać, że zgodnie z art. 61 §1 KC w zw. z art. 300 KP wypowiedzenie przesłane powodowi jest złożone mu z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia zostało powodowi przesłane kurierem pocztowym. Nie odebrał on tego oświadczenia dnia 29 marca 2016 roku, wobec czego dnia 30 marca 2016 roku zostało ono awizowane,

a następnie dnia 4 kwietnia 2016 roku powtórnie awizowane. Powód miał możliwość zapoznania się z jego treścią najpóźniej w ostatnim dniu awizowania przesyłki, który przypadał na dzień 7 kwietnia 2016 roku, kiedy to nastąpił jej zwrot do nadawcy. Tak samo wypowiedział się SN w wyroku z dnia 5 października 2005 roku, sygn. akt I PK 37/05, w którym wskazał, że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. Reasumując, w niniejszej sprawie Sąd uznał, że powód mógł zapoznać się z treścią wypowiedzenia dnia 7 kwietnia 2016 roku, wobec czego należy ten dzień uznać za datę doręczenia mu oświadczenia w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Zgodnie z art. 264 § 1 KP w jego brzmieniu z dnia otrzymania wypowiedzenia przez powoda, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Siedmiodniowy termin zaczął biec dnia 7 kwietnia 2016 roku, wobec czego Sąd uznał, że powód miał czas do dnia 14 kwietnia 2016 roku, aby odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy. Tymczasem pozew w niniejszej sprawie wpłynął do Sądu dopiero dnia 4 lipca 2016 roku, a więc z przekroczeniem terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 KP. Jak wskazuje się w orzecznictwie niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 § 1 KP, prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Z kolei oddalenie powództwa ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 KP powoduje, że nie można już stwierdzić, iż podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była niezgodna z prawem. Co więcej, niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (tak SN w wyroku z dnia 8 października 2015 roku, sygn. akt I PK 284/14). W niniejszej sprawie powód wniósł pozew do sądu pracy po upływie terminu z art. 264 § 1 KP, co skutkuje oddaleniem powództwa w zakresie roszczenia odszkodowawczego z art. 45 § 1 KP.

Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że zgodnie z art. 265 § 1 KP jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. W orzecznictwie wskazuje się z kolei, że samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające implicite wniosek o przywrócenie terminu (wyrok SN z dnia 3 lutego 2016 roku, sygn. akt II PK 340/14). W tym samym orzeczeniu SN wskazuje również, że pracownik powinien powołać się na przyczyny usprawiedliwiające uchybienie terminu i je uprawdopodobnić, a następnie udowodnić. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa więc na powodzie. Powód w niniejszej sprawie nie zdołał zaś w żaden sposób udowodnić, aby wniesienie pozwu po terminie nastąpiło bez jego winy. W szczególności nie są słuszne wszelkie argumenty powołujące się na błędny adres, na który zostało wysłane wypowiedzenie, argumenty te zostały już bowiem obalone wyżej przy rozważaniach dotyczących prawidłowego doręczenia powodowi przez pracodawcę wypowiedzenia. Poza tym zakresem argumentacji powód nie powołał zaś żadnych innych okoliczności, które miałyby przemawiać za brakiem winy w złożeniu odwołania od wypowiedzenia po terminie przewidzianym przez Kodeks pracy. Wobec tego Sąd nie przywrócił powodowi terminu do wniesienia tego odwołania, a co za tym idzie oddalił powództwo w zakresie roszczenia odszkodowawczego ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 KP.

W tym miejscu należy również odnieść się do roszczenia powoda o ustalenie, że stosunek pracy istniejący między stronami uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2016 roku. W tym przypadku podstawą roszczenia jest art. 189 KPC. Sąd uznał, że powód ma interes prawny w ustaleniu, że stosunek pracy trwał do dnia 30 września 2016 roku. Jest to bowiem w istocie roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy, zaś jak wskazuje się w orzecznictwie skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 231, art. 631 i art. 461 § 11 KPC), to wymienione przepisy prawa procesowego są regulacjami szczególnymi wobec art. 189 KPC i jedynie potwierdzają, że z takim żądaniem ustalenia zawsze wiąże się interes prawny w rozumieniu art. 189 KPC (wyrok SN z dnia 23 stycznia 2018 roku, sygn. akt II PK 333/16). Wobec powyższego należy w tym miejscu przejść do merytorycznego rozpoznania tego roszczenia. Zgodnie z art. 32 KP każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Z kolei art. 36 § 1 pkt 3 KP wskazuje, że

okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Powód pracował w pozwanym banku ponad 3 lata, wobec czego jego okres wypowiedzenia wyniesie 3 miesiące. Jednocześnie należy zauważyć, że zgodnie z art. 49 KP w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego. Jak wynika z wyżej przedstawionych rozważań prawnych wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za doręczone powodowi z dniem 7 kwietnia 2016 roku, wobec czego 3-miesięczny okres wypowiedzenia, w ramach którego uwzględnia się jedynie pełne miesiące kalendarzowe, upływa z dniem 31 lipca 2016 roku. Powód wnosił zaś o ustalenie, że stosunek pracy trwał do dnia 30 września 2016 roku, co jednak nie znajduje oparcia w powyższych rozważaniach. Wobec powyższego również i to roszczenie powoda podlega oddaleniu.

Na marginesie jedynie należy wskazać, że początkowo pracodawca chciał rozwiązać umowę o pracę z powodem w trybie bez wypowiedzenia. Oświadczenie pracodawcy zostało przesłane na adres powoda, powód go nie odebrał, co oznacza, że należy uznać, że mógł się on z nim zapoznać najpóźniej dnia 24 marca 2016 roku. Oznacza to, że z tym dniem stosunek pracy łączący strony powinien ulec rozwiązaniu. Sąd miał jednak na uwadze, że pozwany cofnął swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonał tego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, przesłanym powodowi dnia 25 marca 2016 roku. Powód w niniejszej sprawie nie kwestionował, że jego stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, kwestionował on jedynie datę, do której stosunek pracy powinien trwać. W ocenie Sądu należy więc uznać, że powód wyraził zgodę na cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, co oznacza, że stosunek pracy po dniu 24 marca 2016 roku nadal trwał. To z kolei prowadzi do wniosku, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, które to wypowiedzenie było przedmiotem odwołania analizowanego w niniejszej sprawie.

Sąd miał również na uwadze, że w niniejszej sprawie początkowo powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia oraz o sprostowanie świadectwa pracy. Jednak pismem procesowym z dnia 25 listopada 2019 roku cofnął pozew w zakresie tych roszczeń ze zrzeczeniem się roszczenia, co sprecyzował na rozprawie w dniu 7 stycznia 2020 roku. Wobec tego, mając na uwadze treść art. 203 § 1 KPC oraz art. 469 KPC, Sąd uznał, iż powód skutecznie cofnął pozew w tym zakresie. Zgodnie z regulacją zawartą w art. 355 § 1 KPC Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew. Sąd umorzył więc postępowanie w zakresie obu cofniętych roszczeń.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), według jego brzmienia z dnia wniesienia pozwu. Sąd miał na uwadze, że powód jest stroną przegrywającą spór zarówno co do roszczeń, co do których Sąd oddalił powództwo, jak i co do tych, co do których postępowanie zostało umorzone, ze względu na cofnięcie pozwu. W niniejszej sprawie powód dochodził ustalenia, że stosunek pracy trwał do 30 września 2016 roku (stawka 120,00 zł według §9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia), ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy Kodeksu pracy (stawka 360,00 zł według §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia), odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w kwocie 12.196,56 zł (stawka 3.600,00 zł według §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia (75% z kwoty 4.800,00 zł)), sprostowania świadectwa pracy (stawka 120,00 zł według §9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia) oraz odszkodowania z art. 45 § 1 KP (stawka 360,00 zł według §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia). Łącznie koszty zastępstwa procesowego w niniejszej sprawie wynoszą 4.560,00 zł i taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz pozwanej od powoda.

Sąd miał również na uwadze, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu przewyższyła 50.000,00 zł, powód bowiem domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 488.004,00 zł. Wobec tego, zgodnie z art. 130³ §2 KPC, Sąd nakazał pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w (...)kwotę 24.401,00 zł obliczaną jako 5% od wartości przedmiotu sporu tytułem opłaty od pozwu, której powód nie uiścił w toku postępowania. Ponadto, na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd

nakazał też pobrać od powoda kwotę 20,00 zł tytułem kosztów poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa za konwojowanie, a przyznanych postanowieniem z dnia 17 września 2019 roku. Łącznie więc Sąd nakazał pobrać od powoda kwotę 24.421,00 zł.