

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2023 r.

### **Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2023 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym art. 15zżs<sup>2</sup> ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.),

sprawy z powództwa R. W.

przeciwko Radio (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy.

orzeka:

1. oddala powództwo;
2. zasądza od powoda R. W. na rzecz pozwanego Radio (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1.650,00 złotych (jeden tysiąc sześćset pięćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. pozostałe koszty procesu przejmuje na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie.

### **Sygn. akt VI P 175/21**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 maja 2021 r. powód R. W. wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wraz z pozwem o zapłatę przeciwko Radio (...) Sp. z o.o. W ramach pozwu wniósł o:

- 1) przywrócenie powoda do pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 29 marca 2019 r. zawartej z pozwaną albo zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 8.400 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;
- 2) w wypadku przywrócenia powoda do pracy zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 5.600 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie do dnia zapłaty,
- 3) w wypadku uznania przez sąd wypowiedzenia umowy za bezskuteczne, ewentualnie przywrócenia powoda do pracy: nałożenie na pozwaną obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania,
- 4) zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie zgodnie z art. 98 §1<sup>1</sup> k.p.c.

- 5) nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności,
- 6) wydanie wyroku zaocznego w przypadku zaistnienia przesłanek ustawowych;
- 7) rozpoznanie sprawy pod nieobecność powoda;

Powód twierdził, że nie otrzymał od pozwanej wypowiedzenia o pracę na piśmie czy też w formie dokumentu elektronicznego, nie jest mu też znana przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę. W ocenie powoda nie doszło nawet do wypowiedzenia mu skutecznie umowy o pracę.

Sprawie została nadana sygnatura VI P 175/21.

#### ***(Pozew k. 1-4)***

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 czerwca 2021 r. pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i kwestionowała zasadność roszczeń wskazanych przez powoda. Zdaniem pozwanej, w dniu 22 marca 2021 r. złożyła ona powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie zostało złożone powodowi w formie pisemnej w związku ze zmianami organizacyjnymi pozwanej, skutkujące koniecznością likwidacji stanowiska pracy powoda.

#### ***(Odpowiedź na pozew k. 27-33)***

Nadto dnia 9 czerwca 2021 r. powód złożył pozew o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 30.04.2021 r. poprzez zmianę treści punktu 6. podpunkt 13) polegającego na wpisaniu prawidłowego okresu nieskładkowego za rok 2021 o treści „22.03.2021 do 30.04.2021 r. – Choroba zwykła” w miejsce słów „23.03.2021 do 30.04.2021 r. – choroba zwykła”.

Powód podnosił, że treść świadectwa pracy jest błędna, gdyż jak twierdził – zwolnienie lekarskie zostało mu wystawione począwszy od 22.03.2021 r. a nie od 23.03.2021 r. Przy tym pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy zgodnie z wnioskiem powoda.

Sprawie została nadana sygnatura VI P 187/21.

#### ***(Pozew – akta sprawy VI P 187/21 – k. 1-3)***

Postanowieniem z dnia 18 czerwca 2021 r. sąd zarządził połączenie do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy prowadzone pod sygnaturami: VI P 187/21 i VI P 175/21.

#### ***(Postanowienie – akta sprawy VI P 187/21 – k. 33)***

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 lipca 2021 r. pozwana wniosła o oddalenie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy w całości, wskazując że dnia 22 marca 2021 r. złożyła ona powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zdaniem pozwanej informacje dot. wskazanego okresu nieskładkowego została wskazana poprawnie, gdyż powód dnia 22 marca 2021 r. faktycznie świadczył pracę, a zwolnienie lekarskie otrzymał dopiero na koniec dnia, po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę i udzieleniu mu zwolnienia z pełnienia dalszych obowiązków dnia 22 marca 2021 r.

#### ***(Odpowiedź na pozew – k. 47-52)***

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód – R. W. był zatrudniony w Radio (...) sp. z o.o w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 29 marca 2019 r. Od dnia 1 kwietnia 2019 r. powód świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu na stanowisku dziennikarza muzycznego w Radiu (...).

***(bezsporne, a nadto: umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 8, zakres obowiązków , uprawnień i odpowiedzialności pracownika k. 9, świadectwo pracy k. 13 verte – 14)***

Dnia 15 marca 2021 r. pozwana prowadziła konsultacje wewnętrzne dotyczące planowanego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powodem, w związku z likwidacją jego stanowiska.

***(Dowód: korespondencja mailowa z okresu 12-15 marca 2021 r. – k. 147)***

Działalność pozwanej polega na prowadzeniu stacji radiowej i od dłuższego czasu przedsięwzięła działania związane ze zmianą formuły organizacji i charakteru nadawanego programu radiowego. Zwieńczeniem prowadzonego przez pozwanego programu radiowego była zmiana z Radio (...) na Radio (...) które dokonała się z dniem 5 maja 2021 roku. Zmiana charakteru radia pociągała za sobą konieczność reorganizacji kadr, gdyż nowa koncepcja organizacji wymagała w pewnym zakresie zaangażowania innego rodzaju pracowników niż dotychczasowi, pasujących do stylu i koncepcji nowego medium. Skutkiem wprowadzonych zmian była decyzja pozwanej o zakończeniu współpracy z powodem i złożeniu mu przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

***Dowód: zeznania świadka P. J. (1), zeznania A. P. – rozprawa z dnia 4 października 2022 r, zeznania świadka A. B. – rozprawa z dnia 16 lutego 2023 r***

W dniu 18 maja 2021 r. powód otrzymał wiadomość mailową z zaproszeniem na spotkanie zaplanowane na dzień 22 marca w celu podpisania rachunków oraz porozmawiania o zadaniach w (...).

***(Dowód: wydruk wiadomości e-mail – k. 11)***

W ramach tego spotkania pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 29.03.2019 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30.04.2021 r. Powód miał możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli. Powód został poinformowany o przyczynie złożenia przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu. Wypowiedzenie nastąpiło w związku ze zmianami organizacyjnymi pracodawcy, skutkującymi koniecznością likwidacji stanowiska pracy. Wypowiedzenie zostało podpisane przez przedstawicieli pracodawcy (Prezesa Zarządu P. S. (1) i Wiceprezesa Zarządu M. G.). Powód nie potwierdził odbioru tego oświadczenia. Powód opuścił budynek oraz przesłał dwie wiadomości tekstowe do A. P. o godzinie 15.43 i 15.44 w których zwrócił się o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. W odpowiedzi A. P. zwolniła go z pełnienia dalszych obowiązków dnia 22 marca 2021 r , tym samym odmawiając mu udzielenia urlopu wypoczynkowego. Tego dnia powód miał prowadzić audycję, ale jej nie prowadził.

***(Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 22 marca 2021 r. – k. 66, oświadczenie z dnia 22 marca 2021 r. – k. 67; oświadczenie z dnia 22 marca 2021 r k. 67, zrzuty ekranu wiadomości SMS – k. 68-70, zeznania A. P. częściowo zeznania świadka M. W., zeznania świadka P. S. (2) zeznania świadka P. W. – rozprawa z dnia 4 października 2022 r zeznania świadka A. B. – rozprawa z dnia 16 lutego 2023 r***

Na miejsce powoda którego stanowisko zostało zlikwidowane nie została zatrudniona nowa osoba.

***Dowód: zeznania świadka P. J. (1) – rozprawa z dnia 4 października 2022 r zeznania A. P., zeznania świadka P. S. (2)***

Powód po spotkaniu udał się do lekarza psychiatry M. K. (1) która wystawiła mu zwolnienie lekarskie od 22 kwietnia 2021 r do 13 maja 2021 r, a następnie od dnia 15 maja 2021 r do dnia 10 czerwca 2021r. Znajduje to potwierdzeniu w treści pozwu gdzie wskazano iż „stan emocjonalny, psychiczny i zdrowotny po zakomunikowaniu mu, że nie będzie dalej pracował w radio pogorszył się i nie pozwolił na wykonywanie swoich obowiązków. Powód bardzo źle się poczuł i w związku z tym udał się do lekarza, a ten tego samego dnia tj; 22 marca 2021 r wystawił mu zwolnienie lekarskie”.

Za dzień 22 marca 2021 powód otrzymał wynagrodzenie, tak jakby świadczył pracę.

***(Dowód: zwolnienia lekarskie k. 12 verte i 13, pozew k. i następne)***

Dnia 5 maja 2021 r. powodowi doręczono świadectwo pracy z dnia 30 kwietnia 2021 r. dotyczące umowy o pracę zawartej w dniu 29.03.2019 r. na czas nieokreślony. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano „Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (Art. 30 par.1 pkt 2 Kodeksu pracy)”.

***(Dowód: świadectwo pracy z dnia 30 kwietnia 2021 r. wraz z wydrukiem z systemu internetowego śledzenia przesyłek Poczty Polskiej – k.. 13 -16 świadka P. J. (2) )***

W dniu 17 maja 2021 r. powód złożył wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Powód potwierdził doręczenie mu dnia 5 maja 2021 r. świadectwa pracy z dnia 30 kwietnia 2021 r., jednakże wskazał, iż jego zdaniem świadectwo zostało wystawione bezpodstawnie. W ocenie powoda stosunek pracy nadal trwał i nie doszło do wypowiedzenia mu umowy o pracę. Powód twierdził także, że nie otrzymał wcześniej wypowiedzenia na piśmie. Nadto powód wniósł o sprostowanie treści świadectwa pracy, wskazując że okres nieskładkowy powinien rozpocząć się dnia 22.03.2021r, a nie dnia 23.03.2021 r. (jak zostało to wskazane w treści świadectwa).

***(Dowód: pismo powoda do pozwanej z dnia 17 maja 2021 r. wraz z potwierdzeniem nadania – k. 16-17)***

W odpowiedzi na ww. pismo powoda, pozwana wystosowała do niego pismo z dnia 24 maja 2021 r. wskazując, że jej zdaniem świadectwo pracy zostało wystawione prawidłowo i jego treść nie wymagała korekt. Pozwana argumentowała, że z powodem skutecznie rozwiązano umowę o pracę w dniu 22 marca 2021 r., co miało miejsce o godzinie 15.05 w siedzibie pozwanej, a brak podpisu powoda jest bez znaczenia dla skuteczności złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto zdaniem pracodawcy okres nieskładkowy wskazany w świadectwie pracy został określony prawidłowo, gdyż zwolnienie lekarskie zostało wystawione na koniec dnia pracy, po spotkaniu powoda z pozwaną.

***(Dowód: pismo pozwanej z dnia 24 maja 2021 r. – k. 71)***

Pismem procesowym z dnia 23 lipca 2021 r. powód oświadczył, że popiera oba powództwa, podtrzymuje zgłoszone w pozwie wnioski dowodowe, nie uznaje podniesionych przez pozwaną zarzutów oraz, że kwestionuje wskazaną w wypowiedzeniu przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy. Zdaniem powoda dokument przedłożony przez pozwaną (oświadczenie o wypowiedzeniu umowy) nie zostało mu przedstawione w ramach spotkania 22.03.2021 r., a pierwszy raz z jego treścią mógł zapoznać się w ramach lektury odpowiedzi na pozew.

***(Dowód: pismo procesowe powoda z dnia 23 lipca 2021 r. – k. 73-75)***

Dnia 29 marca 2021 r. powód zwrócił się z prośbą do pozwanej o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, w którym przedstawił swoje oczekiwania co do trybu rozwiązania stosunku pracy. Podanie zostało przesłane za pomocą wiadomości e-mail dnia 29 marca 2021 r. Dnia 9 kwietnia 2021 r. powód otrzymał propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, jednakże odmówił jego podpisania w związku z brakiem uwzględnienia jego roszczeń finansowych w treści porozumienia. Powód w żaden sposób w tym piśmie nie kwestionował, zapisów porozumienia, z których wynikało wprost, że 22 marca 2021 r zostało mu złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony.

***(Dowód: podanie z dnia 29 marca 2021 r. – k. 76; wydruk wiadomości e-mail z okresu 29 marca – 9 kwietnia 2021 r. – k 179-180)***

Powód był jedyną osobą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w spółce Radio (...) Sp. z o.o. w okresie do 30 kwietnia 2021 r.

***(Dowód: zaświadczenie z dnia 27 października 2022 r. – k. 258)***

W tym samym dniu po spotkaniu podczas którego złożono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powód rozmawiał z P. J. (3) którego telefonicznie poinformował, że zwolnili go z pracy. Powód przekazał również informację, że była rozmowa na temat wypowiedzenia i zdecydował się nie podpisywać tego dokumentu.

#### **Dowód: zeznania świadka P. J. (1) – rozprawa z dnia 4 października 2022 r**

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

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków P. J. (2), M. K. (2), A. P., P. S. (2), P. W. oraz A. B.. Są one bowiem spójne ze sobą i z pozostałym materiałem dowodowym, a zatem wiarygodne.

Z zeznań świadka P. J. (2) wynika, że spotkania z przedstawicielami pozwanej faktycznie miały miejsce. Ponadto powód faktycznie otrzymał na spotkaniu z przedstawicielami pozwanej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, którego jednak zdecydował się nie podpisywać. Ponadto zeznania potwierdzają, że był to okres przekształceń organizacyjnych firmy, które skutkowały zmianami kadrowymi i zmianami profilu działalności radia. Świadek potwierdził, że powód dzwonił do niego w dniu spotkania i poinformował, że został zwolniony.

Świadek M. K. (2) również zeznał, że powód przyszedł do pracy i spotkał się z przedstawicielami spółki, po czym nie pojawiał się już w pracy. Z jego zeznań wynika że na miejsce powoda nie została zatrudniona nowa osoba, co dodatkowo uprawdopodobnia że zwolnienie powoda nastąpiło z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Zeznania świadka A. P. potwierdzają, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja stanowiska w związku z likwidacją radia (...) i powstania radia (...) o nowym profilu działalności. Z jej zeznań wynika, że w marcu 2021 r. powód był jedyną osobą zatrudnioną przez radio (...) Sp. z o.o. Ponadto, świadek potwierdziła że w dniu 22 marca 2021 r. odbyła spotkanie z powodem w godzinach popołudniowych oraz, że powód miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem o wypowiedzeniu. Świadek zeznała także, że na miejsce powoda nie został zatrudniony nowy pracownik.

Świadek P. S. (2) zeznał, że rozmawiał z powodem który przekazał mu informację, że został zwolniony, a powód miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem o wypowiedzeniu, aczkolwiek odmówił podpisania jego odbioru. Świadek potwierdził, że na miejsce powoda nikt nie został zatrudniony,

Podobnie świadek P. W., który zeznał, że uczestniczył osobiście w spotkaniu z powodem, i że Pani A. P. przedstawiła wypowiedzenie powodowi, lecz ten odpowiedział, że go nie podpisze. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka.

Jednocześnie zeznania świadka A. B. potwierdzają, że zwolnienie nastąpiło w okresie rebrandingu firmy. Świadek zeznała, że kilka dni po otrzymaniu wypowiedzenia rozmawiała z powodem, który oświadczył jej, że został zwolniony. Informacja ta była także powszechnie znana w firmie, podobnie jak fakt, że przyczyną zwolnienia była zmiana charakteru nowopowstałej stacji, w który to charakter osoba powoda się nie wpisywała. Jednocześnie zeznania świadka potwierdzały, że na stanowisko powoda nie została zatrudniona nowa osoba, gdyż w organizacji prowadzono wówczas duże zmiany kadrowe.

Sąd częściowo dał wiarę zeznaniom M.-N. W. w zakresie faktów związanych z tym że powód dowiedział się od A. P. o zwolnieniu go z pracy. Wiedza świadka sprowadzała się do tego, że informację ta została powodowi przekazana ustnie. Nie jest to spójne z zeznaniami pozostałych świadków, którzy potwierdzili, że powód miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, ale z tego nie skorzystał, ponieważ opuścił spotkanie, a następnie udał się na zwolnienie lekarskie. Z zeznań świadka wynika, że całość informacji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę była oparta na informacjach przekazywanych od jej męża – powoda. Stąd trudno jest uznać takie informacje za dokładne źródło danych.

W odniesieniu do zeznań strony – powoda - R. W., sąd nie dał im wiary w zakresie w jakim twierdzi, że powiedział osobom z pracy, że nie przedstawiono mu oświadczenia o wypowiedzeniu, a o zwolnieniu dowiedział się dopiero otrzymawszy świadectwo pracy. Zeznania większości przesłuchiowanych świadków jednoznacznie potwierdzają, że powód był w pełni świadomy swojego zwolnienia po spotkaniu z przedstawicielami radia, a później otwarcie mówił pozostałym współpracownikom, że odmówił podpisania odbioru wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd nie dał wiary także zeznaniom powoda, w zakresie w jakim wskazują one, że na jego miejsce został zatrudniony nowy pracownik. Zarówno materiał dowodowy zgromadzony w sprawie jak i zeznania świadków nie potwierdzają, aby taki stan rzeczy miał miejsce. Wręcz przeciwnie, wynika z nich że powód był jedyną osobą zatrudnioną w spółce Radio (...) sp. z o.o., a na jego miejsce nie zatrudniono nowej osoby. Sąd dał jednak wiarę zeznaniom powoda, w zakresie w jakim wskazywał, że zawnioskował o urlop oraz uzyskał zwolnienie lekarskie po spotkaniu z przedstawicielami radia, tj. w godzinach późno popołudniowych.

### **Sąd zważył co następuje :**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony za bezskuteczne albo zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania związanego z nieuzasadnionym i niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem lub zapłatę odszkodowania. Nadto, w wypadku przywrócenia powoda do pracy, powód wnosil o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

Ponadto powód żądał sprostowania świadectwa pracy.

W zakresie pierwszej grupy roszczeń powoda, podstawą materialnoprawną dla roszczenia jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie, z którą 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 powyższego wynika, że przesłankami uznania roszczenia za zasadne są uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione, albo za niezgodne z prawem.

Należy wskazać, że w niniejszym stanie faktycznym do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę nie doszło. Wypowiedzenie nie było także nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do problemu skuteczności doręczenia wypowiedzenia powodowi. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że w sprawie faktycznie przygotowano oświadczenie o wypowiedzeniu, z którym powód zapoznał się w trakcie spotkania z przedstawicielami pozwanej, po czym jednak odmówił potwierdzenia jego odebrania nie składając pod nim podpisu, co potwierdzają zeznania świadków. Nadto, opuściwszy spotkanie (odbywające się w godzinach popołudniowych) usiłował uzyskać urlop, a w związku z odmową jego udzielenia udał się do lekarza, który wystawił mu zwolnienie lekarskie.

Warto wskazać, że podobny stan faktyczny był już przedmiotem oceny prawnej w judykaturze (por. Wyrok SN z 3.10.2012 r., II PK 62/12), gdzie pracownik po zapoznaniu się z treścią pisma dotyczącego rozwiązania stosunku pracy odmówił jego podpisu, a następnie przedstawił zwolnienie lekarskie. Nie budzi wątpliwości, że wypowiedzenie jest złożone pracownikowi w momencie, w którym doszło do niego w sposób pozwalający zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim - art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 501/97, OSNP 1999 Nr 1, poz. 15). Dowody w niniejszej sprawie jednoznacznie wskazują, że powód został zapoznany z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie wypowiedzenia - w dniu spotkania, co potwierdzają zgromadzone dokumenty, zeznania przedstawicieli pozwanej złożone po zakończeniu spotkania, a także zeznania świadków, z których można wywnioskować że powód zapoznał się z informacją o wypowiedzeniu i świadomie odmówił podpisu. W związku z powyższym, nie sposób uznać doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu za bezskuteczne.

Jeżeli chodzi z kolei o zasadność złożonego wypowiedzenia, z pozostałego materiału dowodowego wynika, że wypowiedzenie było efektem zmian organizacyjnych prowadzonych w grupie radiowej, do której należała pozwana spółka, związany ze zmianą profilu działalności radia, które przekształcono w nowe medium pod nazwą (...). Stosowna informacja w zakresie przyczyny wypowiedzenia znalazła się także w samym dokumencie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu, z którego wynika, że wypowiedzenie nastąpiło w związku ze zmianami organizacyjnymi pracodawcy, skutkującymi koniecznością likwidacji stanowiska pracy. Zmiana charakteru radia pociągała za sobą konieczność reorganizacji kadr, gdyż nowa koncepcja wymagała w pewnym zakresie zaangażowania innego rodzaju pracowników niż dotychczasowi, pasujących do stylu i koncepcji nowego medium. Nie bez znaczenia pozostaje także fakt, że powód był jedyną osobą zatrudnioną w spółce Radio (...) Sp. z o.o., zaś nikt nowy nie został na miejsce powoda zatrudniony. Doszło, więc faktycznie do likwidacji stanowiska pracy. Należy w tym miejscu wskazać, że Sąd nie bada ekonomicznej racjonalności takiej likwidacji (tak też SN w wyroku z dnia 27 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 401/97), ale sama likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, brak jest, bowiem miejsca pracy dla danego pracownika.

Tym samym trzeba uznać, że przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa. W konsekwencji, brak jest podstawy do uznania wskazanych powyżej roszczeń powoda za zasadne.

Ostatnim roszczeniem powoda jest roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> KP Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy. W niniejszej sprawie powód złożył wniosek do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, który nie został uwzględniony.

Powód domagał się sprostowania świadectwa pracy poprzez zmianę treści punktu 6. podpunkt 13) polegającego na wpisaniu okresu nieskładkowego za rok 2021 o treści „22.03.2021 do 30.04.2021 r. – Choroba zwykła” w miejsce słów „23.03.2021 do 30.04.2021 r. – choroba zwykła”.

Zgodnie z przepisami co do sposobu wypełniania świadectwa pracy, stanowiącą załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (t.j. – Dz. U. z 2020 r., poz. 1862), pracodawca wskazuje przypadające w okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 53, z późn. zm.). Z kolei zgodnie z art. 7 ww. ustawy, okresami nieskładkowymi są m.in. okresy pobierania:

- a) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wypłaconego na podstawie przepisów Kodeksu pracy,
- b) zasiłków z ubezpieczenia społecznego: chorobowego lub opiekuńczego,
- c) świadczenia rehabilitacyjnego,
- d) świadczeń wymienionych w lit. b i c po ustaniu obowiązku ubezpieczenia.

W konsekwencji, dla oceny czy okres nieskładkowy został wpisany w świadectwie w sposób poprawny, należy rozważyć czy udzielone powodowi zwolnienie lekarskie powinno obejmować dzień, w którym powód otrzymał wypowiedzenie. W niniejszym stanie faktycznym powód nie zgłaszał w tym dniu zastrzeżeń co do swojego zdrowia, stawiał się na spotkanie z przedstawicielami radia, a po spotkaniu (tj. po godz. 15.00) usiłował dwukrotnie wziąć urlop. Nielogicznym jest uznanie, że powód faktycznie nie był w stanie w tym dniu świadczyć pracy i przebywał na zwolnieniu, skoro wnosił w drugiej części dnia o uzyskanie urlopu. Nie miałby bowiem takiej potrzeby w ogóle, gdyby faktycznie istniały podstawy do uzyskania zwolnienia lekarskiego za cały dzień pracy.

Reasumując wszystkie powyższe, należy uznać że roszczenie powoda jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania w punkcie drugim wyroku Sąd orzekł na podst. art. 98 k.p.c oraz § 9 ust. 1 pkt 1,2,3 w związku z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265 z późn. zm.). – w wysokości 1.650 złotych.

Koszt sądowe – opłatę od pozwu sąd przejął na rachunek skarbu Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 97 i w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U z 2022 poz. 1125).

## ZARZĄDZENIE

1. (...)