

Sygn. akt IV P 425/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Kielcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Jadwiga Szner - Dobrowolska
Ławnicy:	Janina Lisowska, Zofia Bedla
Protokolant:	sekr. sądowy Magdalena Ciopińska

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2017 roku w Kielcach

na rozprawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w K.

o odszkodowanie

- I. **zasądza od pozwanej Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w K. na rzecz powoda P. K. kwotę 27 000,00 zł (dwadzieścia siedem tysięcy złotych) brutto tytułem odszkodowania,**
- II. **zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5 400,00 zł (pięć tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu opłaty od pozwu,**
- III. **zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**
- IV. **wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 9 000,00 (dziewięć tysięcy złotych).**

Janina Lisowska SSR Jadwiga Szner - Dobrowolska Zofia Bedla

Sygn. akt IV P 425/16

UZASADNIENIE

Powód **P. K.** w pozwie złożonym w dniu 7 grudnia 2016 roku, skierowanym przeciwko pozwanej Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w K. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 14 listopada 2016 roku doręzonego powodowi w dniu 1 grudnia 2016 roku i nałożenie na pozwaną obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, zaś w przypadku upływu okresu wypowiedzenia wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za okres

pozostawania bez pracy, ewentualnie w przypadku uznania niecelowości przywrócenia go do pracy wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz odszkodowania w wysokości 3-krotności miesięcznego wynagrodzenia. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, iż w 12 lutego 2015 roku został wybrany na stanowisko Prezesa Zarządu pozwanej, zaś od dnia 16 lutego 2015 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Prezesa Zarządu z wynagrodzeniem w wysokości 7.500,-zł oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 20% płacy zasadniczej. Wskazał, że w dniu 14 listopada 2016 roku Rada Nadzorcza pozwanej podjęła uchwałę o odwołaniu powoda z funkcji Prezesa Zarządu, która weszła w życie w dniu 15 listopada 2016 roku i została mu przesłana wraz z wypowiedzeniem, którą to przesyłkę odebrał w dniu 1 grudnia 2016 roku. Powód wywodził jednak, iż rzeczone wypowiedzenie umowy o pracę jest bezskuteczne, albowiem w dniu 15 listopada 2016 roku otrzymał zwolnienie lekarskie, stwierdzające niezdolność do pracy od dnia 14 listopada 2016 roku. W jego ocenie okres powyższej niezdolności do pracy stanowi bezwzględny zakaz rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a co skutkuje bezskutecznością doręczonego mu w dniu 1 grudnia 2016 roku oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i zasadnością jego pozwu, (k. 2-5).

Pozwana Spółdzielnia (...) w K. w odpowiedzi na pozew złożonej w dniu 4 stycznia 2017 roku wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu tej odpowiedzi wywodziła, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne i skuteczne, gdyż istotne znaczenie ma fakt, że uchwałę nr 51/16 w sprawie odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu z jednoczesnym rozwiązaniem stosunku pracy została podjęta w dniu 14 listopada 2016 roku, kiedy to powód świadczył pracę na rzecz pozwanej, a która weszła w życie w dniu 15 listopada 2016 roku. Podniosła, że w dniu 15 listopada 2016 roku w godzinach rannych Przewodnicząca Rady Nadzorczej nie zastała powoda w jego gabinecie, jednakże dodała, że z racji pełnionej przez powoda funkcji często wykonywał on swoje obowiązki poza siedzibą spółdzielni. Podkreśliła, że do chwili wyekspediowania przesyłki zawierającej wspomnianą uchwałę oraz oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie dysponowała zaświadczeniem powoda o jego niezdolności do pracy i nie miała informacji o przyczynie nieobecności powoda w pracy w tym czasie, co ma potwierdzać notatka sporządzona przez sekretarza Rady Nadzorczej – Z. G. oraz członka Rady Nadzorczej – E. C.. W takim stanie faktycznym, zdaniem pozwanej nie doszło do naruszenia art. 41 k.p., zaś przedmiotowe powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, (k. 19-20).

Na rozprawie w dniu 24 maja 2017 roku powód sprecyzował żądanie pozwu, wnosząc o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy oraz kosztów zastępstwa procesowego według dołączonego spisu kosztów, (k. 45).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Uchwałą nr 03/2015 Rady Nadzorczej Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w K. z dnia 12 lutego 2015 roku wybrano powoda P. K. na stanowisko Prezesa Zarządu (...) w K..

Na podstawie powyższej uchwały, w dniu 16 lutego 2015 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, określając w niej, że powód będzie zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 7.500 zł brutto miesięcznie plus dodatek funkcyjny w wysokości 20% płacy zasadniczej.

W dniu 14 listopada 2016 roku, o godz. 17:00 odbyło się posiedzenie Rady Nadzorczej (...) w K., na którym podjęto uchwałę nr 51/16 w sprawie odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu (...) w K. z jednoczesnym rozwiązaniem stosunku pracy która to uchwała weszła w życie w dniu 15 listopada 2016 roku. Wskazano w niej także, iż Rada Nadzorcza upoważnia Przewodniczącą i Sekretarza Rady Nadzorczej do wykonania uchwały, a w szczególności przekazania powodowi uchwały o odwołaniu, a także do podpisania i przekazania oświadczenia o wypowiedzeniu

umowy o pracę. Pomimo, iż powód w dniu 14 listopada 2015 roku świadczył pracę, nie brał on udziału w rzeczonym posiedzeniu, gdyż nie został na nie zaproszony.

Tego dnia, powód w godzinach popołudniowych udał się do lekarza z powodu złego samopoczucia, ale ze względu na dużą liczbę pacjentów nie został przyjęty tego dnia, jednakże lekarz przyjmująca tego dnia nakazała mu, aby przyszedł na następny dzień.

W dniu 15 listopada 2016 roku o godz. 8:00 w budynku pozwanej spółdzielni pojawiła się Z. G. – sekretarz Rady Nadzorczej oraz E. C. – członek Rady Nadzorczej, jak też B. N. – Przewodnicząca Rady Nadzorczej. W siedzibie spółdzielni znajdował się wówczas także lustrator z Krajowej Rady Spółdzielczej J. S.. B. N. po rozmowie z J. M. poinformowała Z. G. oraz E. C., iż powoda nie ma i nie mogą oni przekazać podjętej uchwały o odwołaniu ze stanowiska Prezesa Zarządu oraz wypowiedzenia umowy o pracę, na co Z. G. stwierdziła, że stosowne dokumenty zostaną wysłane do powoda listem poleconym, a jej propozycję poparł E. C.. B. N. była przeciwna takiemu pomysłowi i oświadczyła, że osobiście wręczy powodowi uchwałę wraz wypowiedzeniem, kiedy ten zgłosi się do pracy. W międzyczasie, tj. o godz. 9:22 powód poinformował telefonicznie J. M., iż przebywa na zwolnieniu lekarskim, a ta niezwłocznie udała się do członków zarządu informując ich o przyczynie nieobecności powoda. Z. G., B. N. i E. C. w związku z wątpliwościami co do wręczenia powodowi wypowiedzenia postanowili skonsultować się z lustratorem, który polecił im niezwłoczne wysłanie dokumentów listem poleconym. Przewodnicząca Rady Nadzorczej kwestionowała jednak taki sposób doręczenia powodowi dokumentów o rozwiązaniu umowy o pracę. Pomimo jej sprzeciwów, Z. G. – sekretarz Rady Nadzorczej przystąpiła do przygotowania uchwały nr 51/16 oraz oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, a następnie po skompletowaniu stosownej dokumentacji przekazała ją do wysłania.

W dniu 16 listopada 2016 roku do pozwanej doręczone zostało zwolnienie lekarskie powoda (...) seria (...), wskazujące okres niezdolności do pracy od dnia 14 listopada 2016 roku do dnia 22 grudnia 2016 roku.

W dniu 1 grudnia 2016 roku powód otrzymał przesyłkę zawierającą uchwałę nr 51/16 Rady Nadzorczej (...) w K. z dnia 14 listopada 2016 roku w sprawie odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu (...) w K. z jednoczesnym rozwiązaniem stosunku pracy oraz pismo datowane na dzień 14 listopada 2016 roku, zatytułowane „wypowiedzenie umowy o pracę”, w którym wskazano, iż pozwana rozwiązuje z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem w terminie 1-miesięcznym, który to okres wypowiedzenia upłynął w dniu 31 grudnia 2016 roku. Jako przyczynę wskazano w nim odwołanie powoda z funkcji Prezesa Zarządu Spółdzielni. Ponadto, przedmiotowe pismo zawierało pouczenie o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, po wykorzystaniu okresu urlopu wypoczynkowego oraz że w terminie 7 dni od daty otrzymania niniejszego oświadczenia powodowi przysługuje prawo odwołania do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w K., jeżeli uważa on, że rzucone wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub sprzeczne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt osobowych powoda, zwolnienia lekarskiego (...) seria (...) (k. 11), listy obecności za listopad 2016 roku (k. 14), notatka z dnia 03.01.2017r. (k. 21-22), fotokopii z tel. Komórkowego powoda (k. 28), wykazu korespondencji wysyłanej przez pozwana (k. 42-43), zeznań świadków: B. N. (k. 33v.-34, 34v.-35, 38-38v.), J. M. (k. 37v) oraz zeznań powoda P. K.(k. 29v.-30, 45v.), a także częściowo na podstawie zeznań świadków: E. C. (k. 34-35) i Z. G. (k. 37v.-38v.).

Sąd zważył, co następuje :

Zmodyfikowane powództwo P. K. jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Kluczowym, spornym zagadnieniem w niniejszej sprawie, którą Sąd był zobligowany do zważenia przed pozostałymi kwestiami formalnymi i merytorycznymi był zarzut powoda odnośnie bezskuteczności wypowiedzenia ze względu na złożenie go w okresie ochronnym.

Stosownie do dyspozycji art. 41 k.p. 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.

Okresy korzystania z urlopu oraz okresy innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy tworzą okres ochronny, w czasie którego pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę. Złożone w tym okresie oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem będzie naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Omawiany przepis stanowi przykład szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem. Zabrania bowiem pracodawcy dokonania wypowiedzenia umowy o pracę w dwóch przypadkach. Po pierwsze, w czasie urlopu pracownika. W odniesieniu do tego okresu ochronnego przepis nie precyzuje jego górnej granicy, ale uchylenie lub ograniczenie ochrony przed wypowiedzeniem w okresie urlopu może wynikać z innych przepisów. Po drugie, w czasie innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Nieobecność taka może być spowodowana różnymi przyczynami. Typowym przykładem jest niezdolność do pracy z powodu choroby. Okres ochronny w przypadku innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności jest jednak ograniczony czasowo. W przypadku przedłużającej się nieobecności pracodawca może bowiem rozwiązać umowę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p.

Zgodnie z wykładnią literalną rzeczonego przepisu pracodawca "nie może wypowiedzieć" umowy podczas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Artykuł 41 k.p. zabrania pracodawcy złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w czasie trwania okresu ochronnego. Natomiast rozpoczęcie urlopu lub skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego w okresie wypowiedzenia nie ma wpływu na wcześniejszą czynność pracodawcy. W takim przypadku umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, nawet jeśli w jego ostatnim dniu pracownik będzie nieobecny w pracy. Inaczej mówiąc, ochrona wynikająca z przepisu dotyczy jedynie zakazu złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy. Nie obejmuje natomiast rozwiązania umowy rozumianego jako jej ustanie wraz z upływem okresu wypowiedzenia. Konkluzja ta znajduje oparcie w orzecznictwie.

Sąd Najwyższy stwierdził wprost, że ochrona przewidziana w art. 41 k.p. polega na zakazie złożenia przez zakład pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach przewidzianych w tym przepisie. Przesłanki ochronne muszą zatem istnieć w dacie złożenia przez zakład pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a ich brak wyłącza stosowanie art. 41 k.p. Skutku tego nie zmienia nawet to, że przesłanki te powstaną w okresie wypowiedzenia, np. choroba pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 1986 r., I PRN 85/86).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że słusznie powód twierdził, iż wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za bezskuteczne, albowiem doręczono mu je w dniu 1 grudnia 2016 roku, tj. w dniu kiedy był on niezdolny do pracy i przebywał w związku z tym na zwolnieniu lekarskim, czemu pozwana nie przeczyła. Z powyższego wynika więc jednoznacznie, iż pozwana wręczyła powodowi sporne wypowiedzenie w czasie, kiedy podlegał on ochronie, o której mowa w art. 41 k.p.

Bezzasadne i chybione jest tutaj stanowisko pozwanej, iż uchwała, jak i wypowiedzenie zostało sporządzone w dniu 14 listopada 2016 roku, czyli w dniu kiedy powód świadczył jeszcze pracę, albowiem w tym czasie nie rodziły one jeszcze żadnych skutków prawnych odnośnie stosunku pracy łączącego strony. Co istotne, sam powód przyznał, że zdaje sobie sprawę, że choć zwolnienie lekarskie zostało wystawione na okres niezdolności do pracy od dnia 14 listopada 2016 roku, to za ten dzień nie przysługuje mu ochrona przed wypowiedzeniem, skoro powód świadczył tego dnia pracę na rzecz pozwanej.

Nieistotne dla istoty sprawy jest również to, kiedy dokładnie powód powiadomił telefonicznie J. M. o przyczynie jego nieobecności w pracy, albowiem kluczowe znaczenie ma tutaj dzień, w którym doręczono powodowi wypowiedzenie, a nie dzień, w którym wysłano je do powoda. Zauważyć jednak tutaj należy, że ze zgromadzonego materiału dowodowego, zwłaszcza zeznań świadków: J. M. i B. N. – Przewodniczącej Rady Nadzorczej wynika, że powód poinformował J. M., a następnie że ta przekazała tę informację członkom Rady Nadzorczej oraz sekretarzowi Rady

Nadzorczej przed przygotowaniem i wysłaniem stosownych dokumentów odnośnie rozwiązania stosunku pracy łączącego strony. Dodatkowo za zasadnością tych twierdzeń stoi fotokopia z telefonu komórkowego powoda, z której jasno i klarownie wynika, że powód w dniu 15 listopada 2016 roku o godz. 9:22 zadzwonił do J. M. i że rozmowa między nimi trwała 6 minut. Nadto przywołać tutaj należy także zeznania powoda, który szczerze przyznał, iż zwolnienie lekarskie otrzymał po godz. 12:00, ponieważ lekarz, która je wystawiła przyjęła go o godz. 12:00, gdyż wtedy zaczynała pracę. Dodał on, że zadzwonił wcześniej do J. M. i powiedział jej, że jest na zwolnieniu lekarskim, ponieważ lekarz, która mu wystawiła zaświadczenie lekarskie w dniu poprzednim stwierdziła, że powód nie jest w stanie pracować i że na pewno otrzyma zwolnienie lekarskie, ale nie jest w stanie go przyjąć w tym dniu, tj. 14 listopada 2016 roku ze względu na zbyt dużą liczbę oczekujących przed powodem pacjentów. Zeznania wskazanych powyżej świadków J. M. i B. N. oraz zeznania powoda jawią się jako klarowne, spójne i logiczne, w przeciwieństwie do zeznań świadków: E. C. i Z. G., które nie zasługują na uwzględnienie w znacznej części, tj. odnośnie przebiegu wydarzeń z dnia 15 listopada 2016 roku, albowiem są one odosobnione, nielogiczne, a nadto mają na celu przedstawienie takiego przebiegu zdarzeń, aby potwierdziło sporządzoną w dniu 3 stycznia 2017 roku notatkę służbową oraz uzasadniało ich nieprawidłowe zachowanie w dniu 15 listopada 2016 roku. Dodać tutaj należy, iż Sąd ma nieodparte wrażenie, że świadkowie ci podjęli decyzję o wysłaniu do powoda uchwały nr 51/16 oraz pisma wypowiadającego umowę o pracę ze względu na pouczenie, nota bene błędne, lustratora, który polecił im niezwłoczne wysłanie rzeczonych dokumentów listem poleconym, choć wiedzieli oni, że powód przebywa na zwolnieniu lekarskim oraz pomimo sprzeciwu B. N. – Przewodniczącej Rady Nadzorczej, która informowała ich, że jest to niezgodne z prawem i że ona osobiście doręczy powodowi wypowiedzenie, kiedy ten powróci do pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał przedmiotowe powództwo P. K. za zasadne, dlatego na podst. art. 45 k.p. w zw. z art. 41 k.p. Sąd zasądził od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powoda kwotę 27.000,- zł tytułem odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia powoda (3 x 9.000,- zł), o czym orzekł w pkt I wyroku.

W pkt II wyroku, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.400,- zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu, którą P. K. uiszczył składając przedmiotowy pozew, choć na podst. art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nie był zobowiązany uiszczać, a które obciążają pozwaną jako stronę przegraną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. Wysokość tych kosztów, należnych powodowi, jako stronie wygrywającej proces, Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U z 2015 roku, poz. 1800), orzekając jak w pkt III wyroku.

W pkt IV wyroku, zgodnie z dyspozycją art. 477² § 1 k.p.c., wedle którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 9.000,- zł stanowiącej wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda.

SSR Jadwiga Szner-Dobrowolska