

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 grudnia 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. W. przeciwko M. P. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę i odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasądził od M. P. na rzecz M. W. kwotę 23.373,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 października 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu oraz nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 7.791,00 zł.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach.

Powódka była zatrudniona przez pozwaną od dnia 1 lipca 2014 roku, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty ds. marketingu i handlu. Wynagrodzenie powódki wynosiło 7791,00 złotych. Przedmiotem działalności pozwanego jest produkcja rajstop.

W dniach 23 i 25 sierpnia 2017 roku na portalu internetowym pracuj.pl oraz w gazecie (...) pozwana zamieściła ogłoszenia o poszukiwaniu pracownika na stanowisko handlowca z językiem angielskim i rosyjskim.

Powódka leczyła się na nadciśnienie.

Przed 4 września powódka była na targach w Rosji w M., wróciła z targów w nocy około godziny 1. W dniu 3 września w M. w dniu wyjazdu okazało się, że hotel nie był opłacony, zabrano powódce i jej współpracownikom paszporty. Sytuacja była stresująca. Rozwiązanie problemu nastąpiło po kilku godzinach. Pracownicy powiadomili pozwaną o rozwiązaniu problemu za pomocą sms-a. Pozwana poleciła im stawić się w pracy w poniedziałek rano. W dniu 4 września 2017 roku powódka stawiała się w pracy około godziny 11.00. Do pracy przywiózł ją ojciec. Chwilę po wejściu do pracy powódka weszła do pokoju, w którym siedziały pracownice A. S. i J. K. i zapytała, czy zmieniły jej hasło do komputera, gdyż nie może się zalogować. Jej komputer, a także komputer J. K. był zablokowany. Powódka źle się poczuła, o czym poinformowała współpracownice. Powiedziała, iż wychodzi do lekarza. Powódka zadzwoniła po ojca, aby ten po nią przyjechał do pracy. W firmie powódka przebywała około 10-15 minut. Powódka wyszła na zewnątrz razem ze współpracownicami A. S. i J. K.. Współpracownice oczekiwały z powódką na przyjazd jej ojca. Powódka nie usiłowała skontaktować się telefonicznie z pozwaną. W dniu 4 września pozwana przebywała w Rosji.

W dniu 4 września 2017 roku, w chwili przyścia powódki do pracy oraz w momencie opuszczania przez powódkę biura w firmie nie było pracownika odpowiedzialnego za sprawy kadrowe – E. K.. Ojciec zawiózł powódkę bezpośrednio do jej lekarza rodzinnego w P.. Ze względu na nieplanowaną wizytę powódka musiała długo czekać. Wyszła od lekarza około godziny 15.00. W dniu 4 września 2017 roku powódce wystawiono zaświadczenie stwierdzające, iż jest ona niezdolna do pracy w okresie od dnia 4 września 2017 roku do dnia 15 września 2017 roku. Zdjęcie zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego niezdolność do pracy powódki w dniach 4-15 września 2017 roku powódka przesłała pracodawcy za pośrednictwem poczty elektronicznej w dniu 4 września 2017 roku o godzinie 16:17. W tym samym dniu powódka nadała oryginał zaświadczenia pocztą do pracodawcy. Przesyłka została odebrana w dniu 5 września 2017 roku. Pismem datowanym na dzień 4 września 2017 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania wskazano likwidację stanowiska pracy. Pismo zostało powódce wysłane zanim powódka przesłała informację o przebywaniu na zwolnieniu lekarskim. Przedmiotowe pismo powódka odebrała w dniu 6 września 2017 roku. Przedmiotowe pismo zostało sporządzone i podpisane przez pozwaną pod koniec sierpnia 2017 roku, przed wyjazdem pozwanej do Rosji. Kryteria doboru do zwolnienia nie były znane powódce. W firmie nikt nie wiedział o planowanej reorganizacji i likwidacji stanowiska pracy powódki. We wrześniu 2017 roku, gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, pozwana przekazała klientów zagranicznych powódki J. K. do czasu, aż nie znajdzie kogoś innego. Polskie sieci przejęła A. B.. J. K. była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. handlu zagranicznego. We wrześniu 2017 roku przyjęto do pracy pracownika J. G..

Został on zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego. Pracownik ten ma odmienny zakres obowiązków niż powódka. Nie zajmuje się handlem zagranicznym.

W dniu 30 października 2017 roku J. K. wypowiedziała pozwaną umowę o pracę. W grudniu 2017 roku i styczniu 2018 roku w firmie zatrudniono dwie nowe pracownice – O. S. i P. J.. O. S. została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. handlu zagranicznego, a P. J. na stanowisku managera ds. handlu zagranicznego. O. S. zajmuje się m.in. dotychczasowymi zagranicznymi klientami powódki.

W dniu 6 września 2017 roku pracodawca zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z prośbą o sprawdzenie wiarygodności zwolnienia lekarskiego powódki. W wyniku kontroli w dniu 12 października 2017 roku lekarz orzecznik wydał orzeczenie uznające prawidłowość przedmiotowego zaświadczenia.

Pismem datowanym na dzień 21 września 2017 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w związku z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. nieusprawiedliwionym opuszczeniem przez powódkę stanowiska pracy w dniu 4 września 2017 roku. Przedmiotowe pismo powódka odebrała w dniu 29 września 2017 roku.

Oceniając materiał dowodowy, Sąd za niewiarygodne uznał twierdzenia świadka A. S., iż w dniu 4 września 2017 roku jedynym powodem zestresowania powódki była niemożność zalogowania się na służbowym komputerze. Świadek, podając szczegółowo przebieg wydarzeń z dnia 4 września 2017 roku twierdziła jednocześnie, iż nie pamięta, czy powódka mówiła o tym, że się źle czuje, że jest chora i że jedzie do lekarza. Skoro świadek sama przyznała, iż części rozmów z powódką nie pamięta nie można uznać za wiarygodne jej kategorycznego stwierdzenia, iż jedyną przyczyną złego samopoczucia powódki i opuszczenia przez nią miejsca pracy w dniu 4 września 2017 roku było zablokowanie jej służbowego komputera. Na marginesie wypada wspomnieć, iż z zeznań pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków wynika, iż do problemów z zalogowaniem się dochodziło w firmie wcześniej. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. B. w zakresie, w jakim twierdziła ona, iż w dniu 4 września 2017 roku rozmawiała z M. D. na temat planowanego wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Przesłuchana w sprawie M. D. zaprzeczyła, jakoby taka rozmowa miała miejsce. Nadto świadek B. utrzymywała, iż już w dniu 4 września 2017 roku posiadała wiedzę, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę miało być opuszczenie miejsca pracy, podczas gdy przyczyną wypowiedzenia (podpisanego przez pozwaną przed dniem 4 września 2017 roku) była likwidacja stanowiska pracy. Powyższe utwierdza Sąd w przekonaniu, iż rzekoma wiedza świadka na temat planowanego wypowiedzenia powódce umowy o pracę jak i przyczyny tego wypowiedzenia pozostawała tak naprawdę jedynie domysłem świadka. Sąd nie dał wiary w całości zeznaniom świadków L. B. oraz Z. Ś., pełniących w dniu 4 września 2017 roku obowiązki w portierni. Świadkowie twierdzą, iż pamiętają, jak powódka biegła do samochodu, a jednocześnie mylnie podają zarówno godzinę przyścia powódki do pracy (około 8-9) oraz czas pozostawiania powódki na terenie firmy – godzina do półtovej – podczas, gdy z zeznań wszystkich pozostałych w sprawie świadków wynika, iż powódka w dniu 4 września 2017 roku zjawiała się w pracy po godzinie 11 i przebywała na terenie zakładu przez okres maksymalnie 15 minut. Sąd nie dał wiary pozwanej w zakresie w jakim przedstawiała ona przebieg zdarzenia z dnia 4 września 2017 roku. Pozwana nie była świadkiem przedmiotowego zdarzenia, albowiem przebywała w tym dniu poza granicami Polski.

Sąd pominął dokumenty świadczące w ocenie pozwanej o nieprawidłowym wykonywaniu obowiązków przez powódkę oraz dokonywaniu przez powódkę nadmiernych i nieuzasadnionych wydatków podczas służbowych podróży zagranicznych, ponieważ nie pozostawały one w związku z przedmiotem niniejszego postępowania.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwa zasługują na częściowe uwzględnienie. W pierwszej kolejności Sąd rozważył zasadność roszczenia powódki o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, przytoczył treść w art. 52 Kp i wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W przedmiotowej sprawie jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał porzucenie pracy w dniu 4 września 2017 roku.

W ocenie Sądu powódka w żaden sposób nie naruszyła obowiązków pracowniczych opuszczając w dniu 4 września 2017 roku miejsce pracy w celu udania się do lekarza. W tym dniu powódka uzyskała zaświadczenie lekarskie potwierdzające jej niezdolność do pracy od dnia 4 września 2017 roku. Zgodnie z § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281) dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy jest zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. Niezdolność do pracy spowodowana chorobą stwierdzona zaświadczeniem lekarskim usprawiedliwia zatem zawsze nieobecność pracownika w pracy. Co więcej powódka uczyniła zadość terminowi do usprawiedliwienia nieobecności w pracy określonemu w § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281), przedstawiając pracodawcy kopię wystawionego zwolnienia w dniu 4 września 2017 roku oraz wysyłając oryginał zwolnienia pocztą w tym samym dniu.

Zdaniem Sądu zachowania powódki nie można traktować jako porzucenia pracy. Powódce nie można postawić zarzutu ani winy umyślnej ani rażącego niedbalstwa. Posiadane przez nią zwolnienia lekarskie w dostatecznym stopniu uprawdopodobniają fakt, iż powódka nie miała zamiaru porzucenia pracy.

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powódki, na podstawie art. 56 § 1 K.p. i art. 58 k.p. odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W dalszej kolejności Sąd rozpatrzył zasadność roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd wskazał, że przepis art.41 k.p. wprowadza generalny zakaz wypowiedzania umów o pracę pracownikom przebywającym na urlopie lub nieobecnym w pracy z przyczyn usprawiedliwionych. W niniejszej sprawie niewątpliwe jest, iż pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę w okresie zwolnienia chorobowego pracownika, naruszając w ten sposób dyspozycję art. 41 k.p. Wypowiedzenie to zostało bowiem wysłane powódce w dniu 4 września 2017r., a skutecznie doręczone w dniu 6 września 2017r. Powódka od dnia 4 września 2017 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli i wywołuje skutek w chwili złożenia tego oświadczenia przez podmiot zatrudniający. Przepisy Kodeksu pracy nie regulują kwestii, w którym momencie następuje złożenie oświadczenia pracownikowi, a zatem zastosowanie w tej mierze znajduje przepis art. 61 K.c., zgodnie z którym oświadczenie woli zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Na tej podstawie przyjąć należy, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało złożone powódce w dniu jego odbioru za pośrednictwem poczty. Na marginesie Sąd zauważył także, iż wypowiadając powódce umowę o pracę, pozwana naruszyła także dyspozycję art. 30 § 4 kodeksu pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę powinno być uzasadnione. W przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwana wskazała: „likwidację stanowiska pracy”. W ocenie Sądu wskazana przyczyna wypowiedzenia, jako niekonkretna i niedostatecznie sprecyzowana, nie może prowadzić do uznania, iż rozwiązanie stosunku pracy było zasadne. W przedmiotowej sprawie pozwana sama przyznała, iż powódce nie były znane kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

Pomimo powyższych rozważań, Sąd uznał, że powództwo podlegało oddaleniu ze względu na związanie Sądu stanowiskiem strony powodowej, wyrażonym na rozprawie w dniu 7 grudnia 2018 roku, gdzie pełnomocnik powódki ograniczyła żądanie pozwu, wnosząc wyłącznie o zasądzenie odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Pełnomocnik powódki powołała się przy tym na orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym dominuje zapatrywanie, wedle którego pracownikowi przysługuje odszkodowanie albo z art. 47¹ k.p., albo z art. 60 k.p.

Sąd zaznaczył, że nie podziela powołanego wyżej poglądu, stojąc na stanowisku, iż w przypadku gdy sprzeczne z prawem było zarówno wypowiedzenie, jak i dokonane później, w okresie wypowiedzenia rozwiązanie bez

wypowiedzenia, pracownikowi przysługują roszczenia zarówno z jednego, jak i drugiego tytułu. Skoro pracodawca podwójnie naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy, to powinien ponieść również podwójne konsekwencje z tego tytułu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. znosząc je wzajemnie między stronami. Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności.

Apelację od powyższego wyroku wniosły obie strony.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok w punktach 1 i 3 i zarzuciła naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu przez Sąd swobodnej oceny dowodów i pominięciu okoliczności, że w dniu 4 września 2017 roku powódka czuła się na tyle dobrze, że zdecydowała się przyjść do pracy, a później jej stan zdrowia był na tyle dobry, że nie udała się do (...) lecz do lekarza rodzinnego, gdzie była gotowa czekać kilka godzin na wizytę lekarską, ponadto stan zdrowia nie uniemożliwiał jej skontaktowanie się z pracodawcą i poinformowania o potrzebie opuszczenia miejsca pracy, zaś powódka nie podjęła nawet próby rozmowy z pozwaną. Zarzucono również, że samopoczucie powódki pozwoliło jej na podbiegnięcie do samochodu, czego Sąd nie dostrzegł. Sąd także, zdaniem skarżącego naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów, odmawiając wiary zeznaniom świadka A. S., L. B. oraz Z. Ś. z powodu błędnego podania przez nich godziny przyjazdu powódki do pracy oraz czasu przebywania na terenie zakładu pracy w dniu 4.09.2017 roku podczas, gdy zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego czymś normalnym jest to, że zacierają się w pamięci nieistotne szczegóły, zaś najlepiej zachowują się w pamięci zdarzenia nietypowe, niecodzienne. Sąd także bezzasadnie przyjął, że powódka usprawiedliwiła nieobecność w pracy podczas, gdy zdaniem skarżącego w ogóle nie udowodniła, że w dniu 4 września 2017 roku w ogóle była chora i jej stan był na tyle zły, że nie mogła poinformować o konieczności opuszczenia stanowiska pracy.

Zarzucono również naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 52 § 1 pkt 1 Kp poprzez niewłaściwą wykładnię, co skutkowało błędnym przyjęciem, że w sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

- art. 100 § 2 pkt 1 Kp poprzez niewłaściwą wykładnię, co skutkowało błędnym przyjęciem, że nieprzestrzeganie przez pracownika czasu pracy ustalonego w zakładzie nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia,

- § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy poprzez jego niezastosowanie, co skutkowało błędnym przyjęciem, że powódka uczyniła zadość terminowi do usprawiedliwienia nieobecności w pracy, przedstawiając kopię zwolnienia lekarskiego, podczas gdy zachodziła konieczność niezwłocznego uprzedzenia pracodawcy przez pracownika o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy,

- § 2 ust. 2 powyższego rozporządzenia poprzez niewłaściwą wykładnię, co skutkowało błędnym przyjęciem, że na gruncie niniejszej sprawy zaszła przyczyna uniemożliwiająca stawienie się pracownika do pracy, podczas gdy powódka stawiała się do pracy, a następnie oddaliła bez powiadomienia o tym pracodawcy.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje.

Powódka, w apelacji zaskarżyła wyrok w zakresie punktów 2 i 3 i zarzuciła naruszenie:

- art. 203 § 1-3 kpc w związku z art. 233 § 1 kpc poprzez przyjęcie, że na rozprawie w dniu 7 grudnia 2018 roku strona powodowa ograniczyła żądanie pozwu i wniosła wyłącznie o zasądzenie odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia co skutkowało – zdaniem Sądu – oddaleniem powództwa w

pozostałym zakresie, podczas gdy do ograniczenia takiego nie doszło, bowiem strona powodowa żadnego z powództw nigdy w żaden sposób nie „ograniczyła”, ani nawet nie posłużyła się takim pojęciem, ponadto nie dokonała nigdy cofnięcia pozwu w rozumieniu art. 203 kpc,

- art. 328 § 2 kpc poprzez zaniechanie prawidłowego wyjaśnienia podstawy prawnej oddalenia powództwa w wyniku rzekomego ograniczenia żądania pozwu, brak wskazania umocowania opisanego „ograniczenia żądania pozwu” w ramach przepisów prawa procesowego, a w szczególności zaniechanie ustalenia, czy w ocenie Sądu stanowiło ono cofnięcie pozwu, czy też nie. Ponadto zarzucono brak uzasadnienia twierdzenia, dlaczego powództwa zasługują na częściowe uwzględnienie mimo, iż z dalszej części uzasadnienia wynika, że oba powództwa były – w ocenie Sądu – zasadne, niewyjaśnienie podstaw prawnych do zastosowania art. 100 kpc,

- art. 233 § 1 kpc poprzez przyjęcie w podstawie faktycznej rozstrzygnięcia, że na rozprawie w dniu 7 grudnia 2018 roku strona powodowa ograniczyła żądanie pozwu podczas, gdy do ograniczenia takiego nie doszło,

- art. 100 kpc poprzez wzajemne zniesienie kosztów postępowania podczas, gdy oba powództwa zasługiwały na uwzględnienie,

- art. 45 § 1 i 2 Kp, art. 41 kp i art. 47¹ Kp przez ich niewłaściwe zastosowanie, tj. oddalenie powództwa o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę pomimo tego, że sąd uznał, iż faktycznie doszło do nieuzasadnionego i naruszającego przepisy wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ale nie zasądził odszkodowania uznając, że rzekomo doszło do ograniczenia żądania w tym zakresie.

W oparciu o powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 23373 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.. Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Strona powodowa złożyła również odpowiedź na apelację pozwanej, w której wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana złożyła odpowiedź na apelację powódki, w której wniosła o jej oddalenie zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Obie apelacje podlegają oddaleniu jako bezzasadne.

Punktem wyjścia do rozważań przez Sąd Okręgowy stała się kwestia ustalenia, czy pełnomocnik powódki, na rozprawie w dniu 7 grudnia 2018 roku, faktycznie złożył oświadczenie, które mogło być potraktowane przez Sąd Rejonowy jako cofnięcie powództwa, upoważniające do wydania negatywnego rozstrzygnięcia w zakresie jednego z roszczeń.

Ponieważ protokół skrócony nie zawiera tego typu zapisów, Sąd Okręgowy odsłuchał zapis audio z przebiegu rozprawy i stwierdził, że strona powodowa słusznie zarzuciła w apelacji naruszenie prawa procesowego. W końcowej mowie, pełnomocnik powódki poparł w całości powództwo, ale oświadczył także, że zdaje sobie sprawę z dotychczasowej linii orzeczniczej oraz sporów, co do tego, czy w stanie faktycznym, z jakim mamy do czynienia w niniejszej sprawie, Sąd powinien zasądzać dwukrotnie odszkodowanie. Nie mniej w żadnej sekundzie wypowiedzi nie padło oświadczenie o cofnięciu powództwa, czy też, jak to sformułował sąd „ograniczeniu żądania”.

Oczywiście rację ma strona powodowa, że postępowanie cywilne nie zna pojęcia „ograniczenia żądania”, natomiast pozew można cofnąć ze zrzeczeniem się roszczenia, bądź bez takiego zrzeczenia.

W rozpoznawanej sprawie nie doszło do cofnięcia powództwa, a zatem Sąd był zobowiązany orzekać o wszystkich zgłoszonych w toku sprawy roszczeniach.

Odnosząc się do dalszych, merytorycznych kwestii, poruszonych w apelacjach przez obie strony, Sąd Okręgowy wskazuje, że nie podziela przedstawionych argumentów.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne, poczynione w tej sprawie przez Sąd I instancji. Postępowanie zostało przeprowadzone w sposób prawidłowy, jak też poprawnie i bez naruszenia zasady swobodnej oceny dokonano weryfikacji materiału dowodowego. Dlatego też, postawiony przez apelujących zarzut naruszenia art. 233 par 1 kpc, jest całkowicie bezpodstawny.

Nie można zgodzić się z zarzutami strony pozwanej co do oceny przez Sąd Rejonowy zachowania powódki.

W dniu 4 września 2017 roku powódka opuściła zakład pracy z uwagi na złe samopoczucie. Pracodawca w żaden sposób nie wykazał, aby powódka unikała tego dnia wręczenia jej wypowiedzenia. Poza sporem pozostaje okoliczność, że w chwili, gdy powódka była w pracy, nie było tam ani pozwanej, ani pracownicy kadr. Strona pozwana nie wykazała w żaden sposób, że powódce próbowano wręczyć wypowiedzenie. Strona powodowa wykazała natomiast, że poczuła się źle z uwagi na stres towarzyszący jej w podróży służbowej w Rosji i perypetie związane z brakiem opłaty za hotel. Poza tym należy pamiętać, że powódka wróciła w nocy i po kilku godzinach stawiała się do pracy.

Sąd Okręgowy nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że powódka mogła poczuć się źle.

Zdziwienie natomiast budzi ocena tej sytuacji przez stronę pozwaną i zarzucenie powódce ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieusprawiedliwione opuszczenie stanowiska pracy.

Jeszcze większe zdziwienie Sądu budzi stanowisko strony pozwanej, wyrażone w apelacji co do tego, że jeżeli powódka czuła się faktycznie źle, to powinna jechać na (...), a nie do swojego lekarza POZ.

Po pierwsze na (...) powinny jechać osoby, u których występuje zagrożenie życia, a nie takie, które mogą skorzystać z pomocy lekarza rodzinnego. Mówią o tym wielokrotnie różne kampanie informacyjne, negatywnie oceniając tych, którzy wykorzystują (...) w sposób nieadekwatny do potrzeb.

Po drugie, wiedzą powszechną jest to, że na oddziałach szpitalnych (...) pacjenci czekają na badanie po kilka godzin, tak jak do lekarza pierwszego kontaktu.

Nie ma zatem żadnego racjonalnego wytłumaczenia tezy przyjętej przez stronę pozwaną, że powódka, w dniu 4 września 2017 roku powinna pojechać do szpitala na (...), nie zaś do lekarza pierwszego kontaktu.

Kolejnym zarzutem miała być niewłaściwa ocena stanu zdrowia powódki przez Sąd i odmowa wiary świadkom, którzy twierdzili, że powódka pobiegła do samochodu, zaś jeżeli źle się czuła, to nie powinna szybko się poruszać.

Sąd Okręgowy przyjmuje w tym zakresie ocenę dowodów przeprowadzoną przez Sąd I instancji i nie będzie jej powtarzać. Sąd Rejonowy wskazał, dlaczego świadkom strony pozwanej odmówił wiarygodności. Ocena ta jest logiczna i nie wykracza poza ramy sędziowskiej oceny dowodów.

Mając powyższe na uwadze, należy przyjąć, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była nieprawdziwa.

Strona pozwana naruszyła również przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, bowiem oświadczenie woli zostało złożone powódce w dniu 5 września 2017 roku, a zatem w okresie usprawiedliwianej nieobecności, która od dnia 4 września 2017 roku korzystała ze zwolnienia lekarskiego (art. 41 Kp).

Zdaniem Sądu Okręgowego bezprzedmiotowa jest ocena przyczyny podanej w wypowiedzeniu, skoro naruszono art. 41 Kp.

Sąd Okręgowy nie podziela zarzutów pozwanego co do naruszenia § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

Zgodnie z treścią tego przepisu, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

W rozpoznawanej sprawie powódka, jak tylko otrzymała zwolnienie lekarskie wysłała do zakładu pracę maila ze zrobionym zdjęciem zaświadczenia lekarskiego. Było to w dniu 4 września 2017 roku o godz. 16:17.

Trudno więc uznać, że powódka uchybiła swoim obowiązkom, skoro zaraz po wyjściu od lekarza wysłała do pracodawcy informację o przyczynie oraz planowanym okresie nieobecności.

Podsumowując, zdaniem Sądu Okręgowego, pozwana naruszyła zarówno przepisy o wypowiedaniu umów o pracę jak i o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

Taką samą konkluzję wywiódł zresztą Sąd Rejonowy. Problem w niniejszej sprawie sprowadza się do oceny, czy pracownik ma prawo jednocześnie do dwóch roszczeń: odszkodowania w związku z bezpodstawnym wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 Kp) oraz odszkodowania z związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 Kp).

Sąd Okręgowy zauważa, że strona powodowa, popierając swoją apelację powołała się jednocześnie na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2019 roku w sprawie III PZP 2/19. Zgodnie z jej tezą „w sytuacji, gdy pracodawca wadliwie wypowiedział umowę o pracę, a następnie rozwiązał ją bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. oraz z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., przy uwzględnieniu, że świadczenia te spełniają funkcję kompensacyjną, a zatem w części albo w całości może dojść do zbiegu roszczeń wykluczającego ich kumulację.”

Uchwała została wydana niecałe 2 miesiące przed rozpoznaniem niniejszej sprawy i Sąd Najwyższy nie sporządził jeszcze uzasadnienia. Nie mniej z jej treści wynika okoliczność inna, niż forsuje to strona powodowa, a mianowicie, że pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze, ale przy uwzględnieniu, że świadczenia te spełniają funkcję kompensacyjną, a zatem w części albo w całości może dojść do zbiegu roszczeń wykluczającego ich kumulację.

Strona powodowa, powołując się na powyższą uchwałę podnosiła, że Sąd Najwyższy uznał za dopuszczalne skumulowanie omawianych roszczeń i dlatego uznał, że powódce należne jest drugie odszkodowanie, także w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Tymczasem, zdaniem Sądu Okręgowego, brak uzasadnienia uchwały uniemożliwia zapoznanie się z kompleksowym poglądem Sądu Najwyższego, w szczególności nie wiadomo, jak odnieść tezę uchwały do treści art. 60 Kp.

Sąd Okręgowy rozpoznający niniejszą sprawę stanął na stanowisku zaprezentowanym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 marca 2018 roku w sprawie I PK 3/17.

W razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje, według jego wyboru, odszkodowanie z art. 47¹ k.p. albo z art. 60 k.p.

Pogląd taki był także zaprezentowany w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00 (OSNP 2003 nr 12, poz. 294) oraz z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147).

Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 (OSP 2018 nr 1, poz. 8), iż w niektórych wypadkach może dojść do zbiegu roszczeń polegającym na rzeczywistym zbiegu norm. Powstają w takim przypadku co najmniej dwa roszczenia o tym samym przedmiocie, ale prawna możliwość ich realizacji jest tylko jednorazowa. Zaspokojenie jednego z takich roszczeń zaspakaja także i pozostałe.

Ryczałtowe odszkodowania z art. 47¹ k.p. oraz art. 60 k.p. nie mają jednolitego charakteru. Nie ulega jednak wątpliwości, że pełnią one zarówno funkcję odszkodowawczą (kompensacyjną), jak i represyjną. Podzielając argumenty uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2008 r., II PK 361/07, (LEX nr 500213) należy przyjąć, że odszkodowanie z art. 60 k.p. ma charakter przede wszystkim kompensacyjny. Na tej podstawie można w konsekwencji stwierdzić, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów, a następnie bezprawnego rozwiązania tej umowy pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie. Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254), iż zasądzenie podwójnego odszkodowania powodowałoby rekompensatę tej samej szkody. Taki zaś przywilej musiałby zostać wyraźnie zagwarantowany w przepisach kodeksu pracy (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147).

Sąd Okręgowy utożsamia się z zaprezentowanym powyżej stanowiskiem Sądu Najwyższego i dlatego w tej sprawie uznał, że żądanie drugiego odszkodowania, równoważnego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, nie jest zasadne. Należy z całą mocą podkreślić, że przepis art. 60 Kp nie został usunięty z obrotu prawnego i żądanie odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, w stanie faktycznym tożsamym z niniejszą sprawą, powinno uwzględniać jego treść.

Sąd Okręgowy podkreśla, że sentencja punktu 1 wyroku Sądu Rejonowego mówi o odszkodowaniu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Dopiero z uzasadnienia można wywieść, że dotyczy ono rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Dlatego też Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że pomimo błędnego uzasadnienia, sam wyrok odpowiada prawu. Sąd Rejonowy uznał bezpodstawnie, że powództwo zostało „ograniczone” i dlatego oddalił je w pozostałym zakresie, nie mniej odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zostało zasądzone w pełnej – dopuszczalnej przez przepisy kodeksu pracy, wysokości. Z całą mocą Sąd Okręgowy pragnie jeszcze raz podkreślić, że strona pozwana dopuściła się naruszenia przepisów prawa pracy zarówno przy wypowiedzeniu jak i przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie mniej, brak jest podstaw do kumulacji roszczeń z tego tytułu.

Mając powyższe na uwadze, obie apelacje zostały oddalone na podstawie art. 385 kpc.

Ponieważ obie strony wniosły apelacje, których wartość przedmiotu zaskarżenia była taka sama i oba środki zaskarżenia nie zostały w żadnej części uwzględnione, Sąd na podstawie art. 100 kpc zniósł wzajemnie koszty postępowania za drugą instancję.