

Sygn. akt IV P-upr 4/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2018r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

***Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko***

Ławnicy Urszula Knyps - Dawidowicz

Barbara Maria Norkowska-Debis

Protokolant st. sekr. sądowy Urszula Młynarczyk

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2018r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie

1. Powództwo oddala.

2. Odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.

***Sygn. akt IV P 4/18***

## UZASADNIENIE

Powód **A. K.** w pozwie z dnia 30 stycznia 2018r. domagał się zasądzenia od pozwanego pracodawcy kwoty 6000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od daty doręczenia pozwu do dnia zapłaty i obciążenie pozwanego kosztami postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, iż w dniu 22 marca 2017r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2019r. Miejsce wykonywania umowy określone zostało jako teren województwa (...). Powód wykonywał pracę jako pracownik ochrony w (...) Sp. z o.o. w G..

Pismem z dnia 12 września 2017r. pozwana poinformowała powoda, że od dnia 25 września 2017r. powód będzie wykonywał prace w F. Niosek Indyków G. Sekstyny. Powód przedstawił zaświadczenie lekarskie, z którego wynikało, że nie powinien on pracować w środowisku, w którym przebywają ptaki.

Od dnia 27 września 2017r. do dnia 31 grudnia 2017r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Już w trakcie zwolnienia lekarskiego, pismem datowanym na dzień 18 września 2017r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę. Doręczenie tego pisma miało miejsce w dniu, w którym to powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Ostatnie wynagrodzenie powód otrzymał za październik 2017r.

Powód nadto podniósł, iż zgodnie z art. 41 kp 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 z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jako, że wynagrodzenie powoda wynosiło 2000 zł brutto zasadnym jest, zdaniem powoda, zasądzenie na podstawie art.50§3 i 4 kp, odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Pozwany pracodawca – (...) Sp. z o.o. **w K.** – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa według norm przepisanych.

Przyznał pozwany, że z powodem łączyła go umowa o pracę. Dnia 27 września 2017r. powód stawił się do pracy na obiekt A. G., którą miał świadczyć od godziny 17.00 do godziny 7.00 rano następnego dnia. O godzinie 17.05 powodowi wręczone zostało wypowiedzenie umowy o pracę. Powód odmówił jego przyjęcia wobec czego przedstawiciel pozwanego W. B. (1) odczytał je powodowi w obecności dwóch pracowników ochrony – S. D. i G. K. (1). Powód poinformowany został o uprawnieniach i środkach zaskarżenia. Powód wypisał wnioski urlopowe i zdał klucze a o godzinie 17.50 opuścił miejsce pracy. Służbę po nim przejął S. D..

Pozwany podniósł, iż wypowiedzenie umowy o pracę wobec powoda czyniło zadość co do formy przewidzianej w art.32 ko, a powód mógł zapoznać się i zapoznał się z jego treścią, zatem doręczenie wypowiedzenia było skuteczne. W dniu 28 września 2017r. powód złożył w biurze pozwanej w G. druk (...) wystawiony tego samego dnia, w którym to niezdolność do pracy z powodu choroby powoda oznaczona jest od dnia 27 września 2017r. Pozwany przywołał stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym opisana sytuacja wyklucza naruszenie przez pozwanego zakazu o jakim mowa w art.41 kp.

Podał nadto, że w dniu 2 listopada 2017r. pracownica pozwanego M. K. (1) odmówiła przyjęcia w imieniu pozwanego kolejnego zwolnienia lekarskiego powoda obowiązującego od dnia 1 listopada 2017r. do 15 listopada 2017r. Podkreślił, iż nie ma obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ale wyjaśnił, że były nimi w odniesieniu do powoda; odmowa wykonania polecenia świadczenia pracy na wskazanym przez pozwanego obiekcie, konflikty z przełożonym i skargi na powoda innych pracowników ochrony.

Pozwany kategorycznie zaprzeczył jakoby powód kiedykolwiek przedłożył zaświadczenie lekarskie z dnia 13 września 2017r. Niezależnie jednak od powyższego podniósł, iż zaświadczenie to nie dotyczy choroby zawodowej a lekarz wystawiający je nie skierował powoda na badania lekarskie zgodnie z art. 235§2<sup>1</sup> kp.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Bezspornym w sprawie pozostawało, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta w dniu 22 marca 2017r. na czas określony od dnia 1 kwietnia 2017r. do dnia 31 grudnia 2019r. na jej podstawie powód pracował jako pracownik ochrony z wynagrodzeniem równym minimalnemu wynagrodzeniu określonym zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Umowa ta poprzedzona była umową zawartą między stronami na okres próbny od dnia 1 stycznia 2017r. do 31 marca 2017r. Miejsce pracy powoda określono w umowie jako teren województwa (...).

Pozwana spółka świadczy usługi ochroniarskie a powód początkowo pracował na obiekcie (...) w W. a ostatnio w E. A. w G..

Bezpośrednim przełożonym powoda był W. B. (2) – zatrudniony u pozwanego na stanowisku inspektora. To on nadzorował na bieżąco prace podległych pracowników i on przydzielał teren do dozoru. Razem z powodem pracowali między innymi S. D. i G. K. (2).

W dniu 31 sierpnia 2017r. W. B. (2) zaproponował powodowi przeniesienie na obiekt „Ferma niosek Indyków G.” w miejscowości G. gmina G.. Miejscowość ta jest oddalona o 14 km od G.. Powód odmówił tłumacząc to niemożliwością dojazdu do obiektu. Kolejna propozycja skierowana do powoda a dotycząca także zmiany dozorowanego obiektu miała miejsce w dniu 12 września 2017r. Wtedy także W. B. (2) zaproponował powodowi zmianę obiektu na inny dozorowany przez spółę obiekt – F. Niosek Indyków G. w miejscowości S. gmina K.. Również i tej propozycji powód nie przyjął twierdząc, że nie ma możliwości dojazdu do obiektu. Obiekt ten oddalony jest o 34 km od G.. Powód nie wspominał o przeciwwskazaniach lekarskich do wykonywania zaproponowanej mu pracy. Po dwukrotnej odmowie powoda zmiany dozorowanego obiektu W. B. (2) postanowił zwrócić się do władz spółki o wypowiedzenie powodowi umowy o pracę i poinformować o przyczynie tej decyzji.

W dniu 27 września 2017r. o godzinie 17.00 powód A. K. rozpoczął pełnienie służby w obiekcie A.. Wtedy to na obiekcie pojawili się: W. B. (2) oraz pracownicy S. D. i G. K. (2). Powoda zastali w pomieszczeniu ochrony, przystąpił do wykonywania pracy, był już przebrany w odzież służbową. W. B. (2) poinformował powoda, iż wręcza mu pisemne wypowiedzenie umowy o pracę. Powód odczytał treść pisma, ale odmówił podpisania jego przyjęcia. W. B. (2) zatem odczytał treść wypowiedzenia w obecności pracowników. Pouczył powoda o terminie w jakim może on wnieść odwołanie do Sądu oraz o obowiązku wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia i prawie do dwóch dni urlopu na poszukiwanie pracy. Po wypisaniu przez powoda wniosku urlopowego i oddaniu kluczy o godzinie 17.50 powód opuścił obiekt.

Następnego dnia powód dostarczył M. K. (1) – referentowi w spółce - zwolnienie lekarskie, z którego wynikało, że niezdolność powoda do świadczenia pracy trwa od dnia 27 września 2017r. do 10 października 2017r. Dokument wystawiony został w dniu 28 września 2017r.

Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 31 października 2017r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o; dokumenty – kserokopia akt osobowych powoda k. 55-88, kserokopia przeniesienia k. 87, kserokopia meila k. 85, kopia meldunku k. 50, kopia notatki służbowej k. 54, kopia zwolnienia k. 51,

Zeznania świadków – M. K. k. 105-105v, W. B. k. 106-106v, G. K. k. 105v- 106.

W ocenie Sądu relacja przesłuchanych w sprawie świadków w sposób wiarygodny i rzetelny zobrazowała przebieg wydarzeń, które doprowadziły do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę oraz potwierdziła tezę pozwanego, iż w dniu 27 września 2017r. pozwany pracodawca skutecznie doręczył powodowi pismo zawierające oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zasadniczo relacje owe pozostają zgodne z twierdzeniami prezentowanymi przez powoda. Różnica dotyczy jedynie daty kiedy to W. B. (2) miałby wręczyć wypowiedzenie. W ocenie sądu jednak kwestia ta w kontekście całej sytuacji nie ma większego znaczenia – powód potwierdzał, że W. B. (2) próbował wręczyć mu pismo z wypowiedzeniem w dniu, w którym to powód stawił się do pracy i pracę tę podjął, ale powód pisma tego nie podpisał. Skoro zatem z notatki służbowej W. B. wynika, iż miało to miejsce w dniu 27 września 2017r. i potwierdzają to świadkowie tego zdarzenia, to i Sąd przyjął, iż miało to miejsce właśnie w dniu 27 września 2017r. Istotnym w sprawie jest to, że wręczenie pisma z wypowiedzeniem miało miejsce w dniu, w którym powód świadczył pracę.

### **Zważyć należy, co następuje:**

Przedmiotem oceny i rozważań Sądu w niniejszej sprawie była podnoszona przez powoda kwestia, która – w ocenie powoda – skutkuje wadliwością dokonanego wobec powoda wypowiedzenia. Jest nią mianowicie kwestia naruszenia reguły zawartej w art.41 kp, zgodnie z którą 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.

Zdaniem powoda bowiem fakt, iż nie podpisał on pisma zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę a następnie fakt, iż wystawione przez lekarza zwolnienie lekarskie obejmowało także dzień, w którym owo

oświadczenie pracodawca mu wręczył, musi skutkować uznaniem owego wypowiedzenia za wadliwego i naruszającego zakaz z art.41kp.

W ocenie Sądu teza ta, w świetle ustalonego w sprawie stanu faktycznego, nie może się ostać.

Po pierwsze, w dniu 27 września 2017r. doszło do skutecznego wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Brak podpisu powoda na dokumencie nie może wniosku tego zmienić. Otóż, świadkowie zgodnie byli co do jednego faktu – że powód odmówił podpisania dokumentu, który został mu wręczony przez W. B. (2) i odmówił jego przyjęcia. W takiej sytuacji pracownik nie może skutecznie zakwestionować faktu wręczenia mu wypowiedzenia – nawet jeśli nie byłoby ono odczytane.

Po drugie, w dniu 27 września 2017r. o godzinie 17.00 powód przystąpił do wykonywania pracy i przyjął służbę w dozorowanym obiekcie. Wykonywał zatem swoją pracę.

Po trzecie, dopiero po tym jak uzyskał wiedzę co do wypowiedzenia udał się do lekarza od którego otrzymał zwolnienie lekarskie – sam temu faktowi powód nie przeczy.

Niewątpliwie zatem czynność wręczenia wypowiedzenia wyprzedziła uzyskanie zwolnienia lekarskiego obejmującego też dzień, w którym to wręczenie miało miejsce. A zatem fakt niezdolności do pracy powoda rozpoczynającej się od dnia 27 września 2017r. stwierdzonej w dniu 28 września 2017r. nie niweczy skuteczności wypowiedzenia. Jak wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2014r. wydanego w sprawie I PK 172/13 „Pracownik obecny w pracy (wykonujący obowiązki wynikające z umowy o pracę lub też gotów do ich wykonywania), którego niezdolność do pracy została stwierdzona zaświadczeniem lekarskim, nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę ustanowionej w art. 41 k.p. ...”.Pogląd ten Sąd Najwyższy zawarł również w wyroku z dnia 6 października 2004r. w sprawie I PK 614/03, w którym to orzekł: „Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p.”.

W tej sytuacji żądanie powoda, oparte o regułę opisaną w art.41kp, uznać należało jako pozbawione podstaw i sąd orzeczone o jego oddaleniu.

Sąd odstąpił od obowiązku obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego na podstawie art.102 kpc. Wysokość owych kosztów – w myśl reguł zawartych w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – wynosi w sprawie kwotę 1350 zł (§9 ust.1 pkt 2). Jest to zatem kwota wysoka, której uiszczenie byłoby dla powoda zbyt dotkliwe. Pomocnym jest tu wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 4 stycznia 2018 r. wydany w sprawie III AUa 461/17, w którym to SA orzekł, iż :

„Przyjmuje się stosowanie art. 102 k.p.c., gdy strona przegrywająca znajduje się w trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu albo gdy dochodzone roszczenie wynika z niejasno sformułowanych przepisów, gdy sprawa ma wątpliwy i dyskusyjny charakter.”

W ocenie Sądu z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Powód wytaczając powództwo przeświadczony był o jego słuszności a jak podał, jest to jego pierwsza sprawa sądowa.

Wobec powyższego orzeczone jak w wyroku.