

Sygn. akt IV P 628/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Ławnicy:	Krystyna Karusewicz Marianna Kurowicka
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 20 kwietnia 2016 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa Z. T. (1)

przeciwko (...) S.A w O.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 628/15

UZASADNIENIE

Powód Z. T. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) S.A. w O. na jego rzecz kwoty 12.400 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego na stanowisku tokarza na podstawie umowy o pracę na czas określony, a w związku z wypadkiem przy pracy, do którego doszło w dniu 11 sierpnia 2015 roku, przebywał na zwolnieniu lekarskim nieprzerwanie do dnia 09 października 2015 roku. W ocenie powoda, w dniu 01 października 2015 roku, w sposób sprzeczny z prawem, dokonano wypowiedzenia mu umowy o pracę, podczas, gdy stawiał się do zakładu pracy jedynie na rozmowę, a kilka godzin później na ten dzień uzyskał kolejne zwolnienie lekarskie.

Pozwany (...) S.A w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazano, iż zgodnie z treścią orzeczenia lekarskiego nr (...) wydanego przez lekarza Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w dniu 30 września 2015 roku brak było przeciwwskazań zdrowotnych do pracy powoda do dnia 05 sierpnia 2016 roku, a zatem powód, który w dniu 01 października 2015 roku przedłożył przełożonym owo zaświadczenie był zdolny do pracy, a w konsekwencji nie podlegał ochronie z art. 41 kp. Nadto podniesiono, że powód w dniu 01 października 2015 roku miał wykonywać pracę na I zmianie, z którego to obowiązku został zwolniony z uwagi na złożenie mu wypowiedzenia, natomiast do lekarza udał się dopiero około godziny 15:00, a więc teoretycznie po zakończonej dniówce. Na marginesie jedynie podano, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z powodu oceny pracy Z. T. (1) jako niespełniającej oczekiwań.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Z. T. (1) był zatrudniony w (...) S.A. w O. na stanowisku tokarza na podstawie umów o pracę na czas określony- od dnia 25 lipca 2011 roku do dnia 27 września 2013 roku oraz od dnia 28 września 2013 roku do dnia 29 września 2017 roku w wymiarze $\frac{3}{4}$ i 9/10 etatu. Charakter czynności wykonywanych przez powoda, jakkolwiek obowiązywał go zmianowy system pracy, powalał na obsługiwanie maszyn podczas całej, bądź części zmiany. Z. T. (1) mógł także przystąpić do pracy w dowolnym momencie zmiany. W ostatnim okresie przełożeni nie wyrażali zadowolenia z jakości jego pracy.

(bezsporne; d: zeznania M. D.- k. 71- 74; umowy o pracę, porozumienie, aneksy- k. 19, 17, 16, 14, 13, 11, 9, 8, 5/B akt osobowych; bilans osiągnięć- k. 20)

W wyniku zdarzenia mającego miejsce na terenie zakładu pracy w dniu 11 sierpnia 2015 roku, uznanego za wypadek przy pracy, Z. T. (1) uzyskał zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy. W związku z załatwieniem kwestii formalnych związanych z tym zdarzeniem, powód stawiał się do zakładu pracy w dniach 12 sierpnia 2015 roku oraz 14 sierpnia 2015 roku.

(bezsporne)

Pod koniec września powód przeprowadził kilka rozmów telefonicznych ze swoim przełożonym M. D. (2), podczas których odczuwał nacisk na zakończenie leczenia i powrót do pracy. Wówczas także M. D. (2) informował powoda o konieczności odbycia spotkania i rozmowy z kierownikiem personalnym przed przystąpieniem do pracy, co uzasadnił zmianą grafiku pracy powoda na I zmianę. W dniu 30 września 2015 roku Z. T. (1) wraz ze skierowaniem uzyskanym z zakładu pracy udał się do lekarza ortopedy, który wystawił zaświadczenie o zakończeniu leczenia, na następnie do lekarza medycyny pracy, od którego uzyskał zaświadczenie o zdolności do pracy. Po przekazaniu tej informacji M. D. (2) powód otrzymał polecenie stawienia się do pracy następnego dnia o godzinie 07:00 (mimo, iż według pierwotnego grafiku do pracy miał się stawić na III zmianę, na godz. 22:00). Przyczyną wezwania powoda, na godzinę 07:00 był fakt, iż zarówno jego przełożony- M. D. (2), jak i kierownik ds. personalnych G. Ż. (1) pracowali do godziny 15:00-16:00 i ewentualna praca musiałaby być wykonywana po tak długiej nieobecności pod stosownym nadzorem. Nadto, Z. T. (1) nie mógłby przystąpić do wykonywania pracy bez przedłożenia zaświadczenia o zdolności do pracy. Przełożeni podjęli jednak decyzję o wypowiedzeniu Z. P. umowy o pracę.

(d: dowód z przesłuchania powoda Z. T.- k. 58v- 59, 70- 71 w zw. z 83v- 84v; zeznania M. D.- k. 71- 74; zeznania G. Ż.- k. 74- 75v; grafik- k. 40; orzeczenie lekarskie- k. akt osobowych).

W dniu 01 października 2015 roku, kiedy Z. T. (1) stawiał się w zakładzie pracy, przedstawił zaświadczenie o zdolności do pracy. Między nim, a M. D. (2) oraz toczyła się rozmowa, podczas której mężczyźni rozmawiali o ewentualnym dalszym leczeniu nogi powoda. Z. T. (1) nie wspomniał jednak, że w tym dniu zamierza ponownie udać się do lekarza i prawdopodobnie nie będzie mógł wykonywać pracy. Przełożeni wręczyli powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia 14 dni. Po tym fakcie wymieniony także nie wspomniał, iż wybiera się do lekarza. M. D. (2) zwolnił Z. T. (1) od świadczenia pracy w tym dniu i zaznaczył w grafiku, że pracownik był obecny 1 godzinę w pracy.

(d: dowód z przesłuchania powoda Z. T.- k. 58v- 59, 70- 71 w zw. z 83v- 84v; zeznania M. D.- k. 71- 74; zeznania G. Ż.- k. 74- 75v; wypowiedzenie i świadectwo pracy- akta osobowe).

W tym samym dniu, w godzinach popołudniowych (około godziny 15:00) Z. T. (1) udał się do lekarza, gdzie uzyskał zwolnienie lekarskie na okres od 01 października 2015 roku do dnia 04 października 2015 roku i skierowanie do poradni ortopedycznej. Zwolnienie to dostarczył do zakładu pracy dopiero w dniu 08 października 2015 roku. Kolejne zwolnienie zostało wystawione na okres od 05 października 2015 roku do dnia 09 października 2015 roku.

(bezsporne; d: dowód z przesłuchania powoda Z. T.- k. 58v- 59, 70- 71 w zw. z 83v- 84v; zaświadczenie lekarskie- k. 20/B akt osobowych)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie jest zasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią 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 umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Spór w przedmiotowej sprawie dotyczył zatem tego, czy w dniu 01 października 2015 roku powód podlegał ochronie przewidzianej w art. 41 kp. „Art. 41 wprowadza zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w tzw. krótkich okresach ochronnych.(...) Można stwierdzić, że utrwalona jest już interpretacja Sądu Najwyższego, iż 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. Zdaniem Sądu Najwyższego **okres ochronny rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności** pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny. Odmienna interpretacja zakładająca, że pracownik obecny w pracy i pracujący w danym momencie wobec stwierdzonej niezdolności do pracy wskutek choroby powinien być traktowany równocześnie jako nieobecny, nie znajduje, zdaniem Sądu Najwyższego, usprawiedliwienia w art. 41 (uchwała pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, LexisNexis nr 298568, OSNCP 1993, nr 9, poz. 140). Podobny bowiem pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 17 listopada 1997 r. (I PKN 366/97, LexisNexis nr 330377, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 505), w którym uznał, że ze względu na ochronę przewidzianą w art. 41 nie jest obojętne, czy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w czasie, gdy wykonywał pracę, czy też w dniu, w którym pracy nie świadczył, a jedynie przyniósł do zakładu pracy zwolnienie lekarskie (tak też wyrok z 14 października 1997 r., I PKN 322/97, LexisNexis nr 329410, OSNAPiUS 1998, nr 15, poz. 451, w którym Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że 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) (M. M. Gersdorf, Kom. do art. 41 kp, 2014.10.09).

Dokonując analizy i oceny zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego, Sąd zasadniczo podzielił zeznania świadków M. D. (2) oraz G. Ż. (1) jako logiczne i konsekwentne. Świadek M. D. (2) przekonująco opisał charakter pracy powoda i możliwość „regulacji” obsady na konkretnych maszynach i elastyczności godzin pracy, co czyni nieuzasadnionymi zarzuty powoda, jakoby nie mógł on tego dnia pracować na pierwszej zmianie, ani od godziny 07:00, gdyż doprowadziłoby to do nierównej obsady tokarzy na poszczególnych zmianach, które” nachodziłyby na siebie. Wymieniony świadek wskazał także przekonująco, iż musiał zmienić grafik pracy powoda w dniu 01 października 2015 roku, bowiem, gdyby stanął się do pracy na III zmianę, nie miałby komu przedstawić zaświadczenia o zdolności do pracy. Dodatkowo, zwrócić należy uwagę na fakt, iż rzeczywiście, kilka dni przed zakończeniem przez powoda leczenia świadek, zmieniając powodowi godzinę pracy, nie miał pewności, kiedy dokładnie Z. T. (1) wróci do pracy, lecz analiza rocznego rozkładu pracy prowadzi do wniosku, iż brygada powoda jedynie 01 października 2015 roku zaczynała pracę na III zmianę, następnie miała 3 dni wolne, 2 kolejne dni pracowała na I zmianie, a 2 kolejne na II zmianie. Następna III zmiana przypadała dopiero 09 października 2015 roku (k. 40). Zatem aż do 08 października włącznie, powód przychodząc do pracy miałby komu przedstawić stosowne dokumenty, a kolejna zmiana grafiku

musiałaby dotyczyć dopiero 09 października 2015 roku i ewentualnie następnych dni, z tym zaznaczeniem, iż 10 i 11 października świadek nie pracował, bowiem był to weekend.

Zarówno świadek M. D. (2), jak i świadek G. Ż. (1) wiarygodnie podali, co przyznał sam powód, że Z. T. (1) nie wskazywał, iż mimo posiadanego zaświadczenia nie jest zdolny do pracy, a także że z uwagi na stan zdrowia udaje się tego samego dnia do lekarza.

Na podzielenie nie zasługuje jedynie ta część zeznań świadka G. Ż. (1), w której wskazał on, iż na wstępie rozmowy powód został wyraźnie zapytany, czy czuje się dobrze i czy może świadczyć pracę. Okoliczności te nie zostały bowiem potwierdzone ani przez powoda, ani przez samego M. D. (2), ani przez przedstawione przez powoda zapisy fragmentów nagrań.

Godzi się przy tym wskazać, iż wbrew twierdzeniom powoda, gdyby pozwany w sposób nieuzasadniony pomijał zwolnienia lekarskie i każde stawiennictwo do zakładu pracy traktował jako gotowość do jej wykonania, to wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę mogłoby nastąpić już w dniach 12 i 14 sierpnia 2015 roku, kiedy to Z. T. (1) przebywał (mimo posiadanego zwolnienia lekarskiego) na terenie zakładu pracy celem załatwienia spraw związanych ze zdarzeniem z dnia 11 sierpnia 2015 roku. Tymczasem pracodawca takiej czynności nie dokonywał, mając na względzie, iż obecność powoda w pracy jest podyktowana jedynie względami formalnymi, a on sam pozostaje objęty ochroną. Nadto, gdyby w rzeczywistości stan zdrowia powoda rodził konieczność udania się do lekarza już w godzinach wieczornych w dniu 30 września 2014 roku, bądź w godzinach porannych w dniu 01 października 2015 roku, Z. T. (1) nie powinien stawić się na spotkanie w godzinach porannych w celu przedstawienia przełożonym zaświadczenia o zdolności do pracy wystawionego przez uprawnionego lekarza. Powód winien poinformować pracodawcę o zamiarze udania się do lekarza, podjętej próbie rejestracji do przychodni, bądź też poinformować o umówionej wizycie. Tymczasem tego nie uczynił, a jedynie ograniczył się do przedstawienia zaświadczenia o zdolności do pracy, co nakazywało uznać, że może ją świadczyć. Przy czym, w ocenie Sądu, świadkowie przyjmując od powoda orzeczenie o zdolności do pracy nie mieli obowiązku pytać go, czy jest do niej zdolny, bowiem to na powodzie spoczywał ewentualny ciężar obalenia domniemania stanu wykazanego na przedstawionych przez niego samych dokumentach.

W ocenie Sądu, jako nieuzasadnione jawi się przy tym przekonanie powoda, iż myślał, że tego dnia będzie pracował na III zmianę, bowiem, jak sam zdawał sobie sprawę, że aby przystąpić do pracy musi najpierw przedstawić orzeczenie lekarskie, czego nie mógłby zrobić o godzinie 22:00. Sąd nie podzielił także zeznań powoda Z. T. (1) w części w której wymieniony wskazał, iż w dniu 01 października 2015 roku nie był w stanie świadczyć pracy. Przeczy temu w sposób wyraźny fakt, iż wymieniony w tym dniu stawiał się do pracy właśnie po to, by wręczyć pracodawcy zaświadczenie o zdolności do pracy. Dodatkowo, wymieniony pokwitował własnym podpisem wypowiedzenie umowy o pracę i nawet wówczas nie podniósł, iż w tym samym dniu ma zamiar udać się do lekarza. Zaznaczyć przy tym należy, iż sam powód utrzymywał, że postanowił „wrócić do pracy i sprawdzić, czy da radę”

Dokonując rozstrzygnięcia o zasadności powództwa, Sąd miał także na względzie, iż 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 kp (uchwała SN Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z 11 marca 1993 roku, I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140; wyrok SN z 06 października 2004 roku, I PK 614/03, LEX 580266; wyrok SN z 02 lutego 2001 roku, I PKN 793/00, LEX 548918; wyrok SN z 14 października 1997 roku, I PKN 322/97, OSNP 1998/15/451).

W ocenie Sądu, nie sposób przy tym także pominąć stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 26 lutego 2003 roku (I PK 69/02, Pr.Pracy 2003/10/33), zgodnie z którym bezskuteczność wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, kiedy mimo stwierdzonego zaświadczeniem lekarskim niezdolności do pracy, pracownik pozostaje w pracy ze względu na niemożność opuszczenia miejsca pracy, a także gdy chory pracownik stawia się w miejscu pracy w celu załatwienia ważnych spraw dla pracodawcy, nie wynika z art. 41 Kodeksu pracy wobec braku przesłanki "nieobecności w pracy". Bezskuteczność wypowiedzenia powinna być wówczas oceniona w kontekście art. 45 § 1 kp. Pozwoli to wyeliminować przypadki niesprawiedliwego pozbawienia ochrony stosunku pracy takich pracowników,

którzy decydują się na wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych mimo choroby oraz w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 roku (I PKN 366/97, OSNP 1998/17/505), według którego, ze względu na ochronę przewidzianą w art. 41 KP, nie jest obojętne, czy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w czasie, gdy wykonywał pracę, czy też w dniu, w którym pracy nie świadczył, a jedynie przyniósł do zakładu pracy zwolnienie lekarskie.

Analizując zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy pod kątem poglądów zacytowanych powyżej, przede wszystkim należy się odnieść, iż jakkolwiek Z. T. (1) nie świadczył pracy w dniu wręczenia mu wypowiedzenia, jednak stawiał się do przełożonych celem przedstawienia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, a następnie został ze świadczenia pracy w dniu 01 października 2015 roku zwolniony. Dodatkowo, powód nie otrzymał wypowiedzenia w dniu przyniesienia do zakładu pracy zwolnienia lekarskiego, a wręcz przeciwnie, w dniu przyniesienia orzeczenia o zdolności do pracy. Powoda nie można także uznać za pracownika, który zdecydował się na wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych mimo choroby, bowiem w chwili spotkania z M. D. (2) i G. Ż. (1) legitymował się jedynie orzeczeniem lekarskim o zdolności do pracy i nie wspominał nic o zamiarze udania się do lekarza z uwagi na niemożność wykonywania pracy. Takiej ocenie nie przeczy także fakt, iż po wręczeniu wypowiedzenia Z. T. (1) powiedział, iż nowej pracy zacznie szukać, jak wyleczy nogę, bowiem jego słowa po pierwsze stały w sprzeczności z zaświadczeniem lekarza ortopedy o zakończeniu leczenia, a samo leczenie, bądź rehabilitacja kończyny nie rodzi automatycznie niezdolności do pracy.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu, wypowiedzenie zostało powodowi wręczone w okresie, w którym nie podlegał ochronie przewidzianej art. 41 kp, a zatem Sąd powództwo oddalił. Biorąc pod uwagę trudną sytuację materialną i życiową Z. T. (1), Sąd, na podstawie art. 102 kpc, nie obciążył wymienionego kosztami procesu (pkt II wyroku).

SSR Monika Wawro