

Sygn. akt IV P 45/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Agnieszka Oszkinis Walenty Staškiewicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **E. S. (1)**

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

o odszkodowanie

I. Powództwo oddała.

II. Zasądza od powódki E. S. (1) na rzecz pozwanej (...) **Sp. z o. o. z siedzibą w W.** kwotę 3.600,00 zł (trzy tysiące sześćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Agnieszka Oszkinis SSR Karol Kwiatkowski Walenty Staškiewicz

Sygn. akt IV P 45/16

UZASADNIENIE

E. S. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. domagała się zapłaty odszkodowania w kwocie 30.000,00 zł wraz ustawowymi odsetkami z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż pozostawała zatrudniona u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy zawartej na czas określony od dnia 01.01.2016r. do dnia 31.12.2016r. W dniu 20.04.2016r. powódka podczas pracy próbowała bezskutecznie skontaktować się telefonicznie z przełożonym, aby poinformować go, iż z powodu złego samopoczucia zamierza udać się do lekarza. Po pewnym czasie jej przełożony sam oddzwonił i wówczas powódka przekazała mu informację o wizycie u lekarza. Przełożony poprosił powódkę o spotkanie, ponieważ akurat przebywał w S.. Powódka dotarła na umówione miejsce spotkania po odbyciu wizyty lekarskiej i uzyskaniu zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy i zamierzała skorzystać z okazji, aby przekazać przełożonemu to zaświadczenie. Podczas spotkania z przełożonym powódka przekazała mu zwolnienie lekarskie wystawione na okres od 20.04.2016r. do 30.04.2016r. Wówczas przełożony przedstawił powódce do podpisania oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o

pracę. Zdaniem powódki wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiło w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a zatem jest niezgodne z prawem.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana za bezsporny uznała fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 30 grudnia 2015 roku na czas określony od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Powódka zatrudniona została na stanowisku Młodszeo Przedstawiciela Handlowego w Regionie K. - Centrum. Umowa o pracę zawierała klauzulę dopuszczającą jej wcześniejsze rozwiązanie z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę została wypowiedziana powódce w dniu 20 kwietnia 2016 roku. Okres wypowiedzenia upłynął w dniu 7 maja 2016 roku. Zdaniem pozwanej zostały spełnione wszystkie przesłanki warunkujące skuteczne i zgodne z prawem wypowiedzenie powódce umowy o pracę. W dniu 20 kwietnia 2016 roku świadczyła ona pracę, wykonując swoje obowiązki przedstawiciela handlowego i odwiedzając przypisanych jej klientów zgodnie z planem pracy ustalonym na ten dzień. Na dzień 20 kwietnia 2016 roku powódka miała zaplanowanych 18 wizyt handlowych. Tego dnia do godziny ok. 15:00, na którą ustalone zostało spotkanie z przełożonym - P. S. (1) oraz p. L. Z. zrealizowała 14 wizyt (z czego 12 zaplanowanych, 2 niezaplanowane).

Sąd ustalił, co następuje:

E. S. (1) pozostawała zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 21.12.2015r. na czas określony od dnia 1.01.2016r. do dnia 31.12.2016r. , na stanowisku młodszy przedstawiciel handlowy. Przy zawarciu umowy strony dopuściły możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem / dowód: umowa o pracę – k. 12 części B akt osobowych/.

W dniu 20 kwietnia 2016 roku E. S. (1) świadczyła pracę, wykonując swoje obowiązki przedstawiciela handlowego i odwiedzając przypisanych jej klientów zgodnie z planem pracy ustalonym na ten dzień.

Na dzień 20 kwietnia 2016 roku powódka miała zaplanowanych 18 wizyt handlowych. Tego dnia do godziny ok. 13:00, na którą ustalone zostało spotkanie z przełożonym - P. S. (1) oraz L. Z. zrealizowała 14 wizyt (z czego 12 zaplanowanych, 2 niezaplanowane (dowód: raport wykonania k. 38-54).

W dniu 20 kwietnia 2016 roku E. S. (2) pozostawała również w kontakcie telefonicznym z przełożonym P. S. (1), który umówił z nią godzinę oraz miejsce spotkania służbowego przy restauracji (...)’ s w S.. Podczas tej rozmowy telefonicznej powódka nie informowała przełożonego (ani też nie kontaktowała się z działem HR pracodawcy aby przekazać tę informację) o posiadanym zaświadczeniu lekarskim o niezdolności do pracy (dowód: zeznania P. S. (1) - protokół skrócony rozprawy z dnia 29.06.2016r. czas: od 00:05:04 do 00:26:44, k. 68v-69).

Podczas umówionego spotkania przełożony P. S. (1) przedłożył E. S. (2) oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony oraz poinformował ustnie o przyczynach uzasadniających tę decyzję. E. S. (2) wdała się z przełożonym w dyskusję na temat przyczyn wypowiedzenia umowy, a następnie przekazała przełożonemu zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy, rzucając je na deskę rozdzielczą samochodu przełożonego, po czym stwierdziła, że tej sprawy tak nie zostawi (dowód: zeznania P. S. (1) - protokół skrócony rozprawy z dnia 29.06.2016r. czas: od 00:05:04 do 00:26:44, k. 68v-69, zeznania świadka J. Z. - protokół skrócony rozprawy z dnia 29.06.2016r. czas: od 00:28:32 do 00:38:44, k. 69-69v, zaświadczenie lekarskie k. 5).

Sąd zważył, co następuje:

Przepis art. 41 kp zabrania pracodawcy dokonania wypowiedzenia umowy o pracę w dwóch przypadkach: w czasie urlopu pracownika oraz 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.

Artykuł 41 kp 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 KP 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 KP. Skutku tego nie zmienia nawet to, że przesłanki te powstaną w okresie wypowiedzenia, np. choroba pracownika (zob. wyr. SN z 11.11.1986 r., I PRN 85/86, Legalis).

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony w okresach ochronnych przewidzianych komentowanym przepisem jest skuteczne, ale stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów w rozumieniu art. 50 § 3 KP (w tym wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie).

Najczęstszym przypadkiem zastosowania art. 41 kp jest nieobecność spowodowana niezdolnością do pracy z powodu choroby. Wątpliwości może budzić sytuacja, gdy pracownik posiadający zwolnienie lekarskie świadczy pracę. W aktualnym orzecznictwie SN stoi 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 KP (zob. uchw. SN (7) z 11.3.1993 r., I PZP 68/92, OSNCP 1993, Nr 9, poz. 140, oraz wyr. SN z 14.10.1997 r., I PKN 322/97, OSNAPiUS 1998, Nr 15, poz. 451, wyr. SN z 6.10.2004 r., I PK 614/03, Legalis). Do oceny konkretnego stanu faktycznego nie jest jednak 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 (zob. wyr. SN z 17.11.1997 r., I PKN 366/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 505).

W pojęciu "nieobecność w pracy" mieści się "niezdolność do pracy", sama jednak "niezdolność do pracy" nie jest wystarczająca do zastosowania ochrony stosunku pracy z mocy art. 41 KP. Wykładnia art. 41 oraz 53 § 1 i 3 KP wskazuje, że o zakazie wypowiedzenia nie decyduje sama tylko niezdolność pracownika do pracy spowodowana jego chorobą, ale przede wszystkim musi być spełniona druga przesłanka, którą jest nieobecność w pracy. Przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Jeżeli zatem mimo niezdolności do pracy pracownik nadal wykonuje pracę – to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona art. 41 KP. Okres ochronny przewidywany w art. 41 KP 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 (zob. wyr. SN z 5.5.2010 r., II PK 343/09, MoPr 2010, Nr 10, s. 506).

Jak wynika z zeznań powódki w charakterze strony (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 29.06.2016r. czas: od 00:40:37 do 01:05:33, k. 69v-70), w dniu 20.04.2016r. miała zaplanowane wizyty, chociaż nie czuła się najlepiej. Planowała wizytę u lekarza, dzwoniła do P. S. (1), który jednak nie odbierał telefonów. Później sam do niej zadzwonił i powiedział, że chce się z nią spotkać. Powódka przekazała przełożonemu, że jest poza S., źle się czuje i chce iść do lekarza. Do spotkania powódki z przełożonym miało dojść około godziny 13:00. U lekarza powódka była przed godziną 13.00 i dostała zwolnienie lekarskie i z nim pojechała na spotkanie, bo to było polecenie służbowe. Jak oświadczyła, posiada wiedzę, że na zwolnieniu lekarskim nie można uczestniczyć w spotkaniach służbowych, ale chciała wykorzystać sytuację, żeby wręczyć przełożonemu zwolnienie. Podjechała pod restaurację (...)s w S., był tam już przełożony, który wyszedł do niej. P. S. (1) powiedział powódce, że nie ma dla niej dobrych wiadomości i obydwoje wsiedli do jego samochodu. W samochodzie P. S. (1) zaczął tłumaczyć się, że nie ma dobrych wiadomości, a wówczas powódka wręczyła mu zwolnienie lekarskie, które wyjęła z torebki, a dopiero wtedy przełożony

wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka zapytała o powody wypowiedzenia i przełożony powiedział, że chodzi o wbijanie w system - raportowanie przeterminowanych produktów. Powódka, jak zeznała, była strasznie zdenerwowana; uważa, że została zwolniona, bo pracodawca chciał zatrudnić znajomego. Wysiadając z samochodu P. S. (1) powódka zabrała obydwa egzemplarze wypowiedzenia. Jak wynika z jej zeznań, gdyby chciała przerwać pracę powinna to zgłosić przełożonemu i tego dopełniła, a przełożony zgodził się.

Relacja powódki, w ocenie Sądu pozostaje w zgodzie z rzeczywistym przebiegiem zdarzeń jedynie w zakresie, w jakim przyznała ona, że w dniu 20.04.2016r. doszło do spotkania służbowego na terenie parkingu przy restauracji (...) 's w S., na które to spotkanie została wezwana telefonicznie przez przełożonego P. S. (1). Powódka wiedziała, iż spotkanie to ma charakter służbowy, albowiem takiej formuły spotkania, jak zeznała, była świadoma i czuła się zobowiązana do stawieństwa. Prawdą jest również, iż w dniu 20.04.2016r. stawiając się na spotkanie służbowe posiadała przy sobie zaświadczenie o niezdolności do pracy wystawione od dnia 20.04.2016r., ponieważ fakt posiadania przez nią tego zaświadczenia został również potwierdzony przez P. S. (1) i J. Z.. Odmiennie natomiast, niż relacjonowała to powódka Sąd ocenił sekwencję zdarzeń dotyczących kolejności wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę powódce i wręczenia zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy.

Jak wynika bowiem z zeznań przełożonego powódki – P. S. (1) (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 29.06.2016r. czas: od 00:05:04 do 00:26:44, k. 68v-69), gdy umawiał się telefonicznie z powódką na spotkanie służbowe, nie zgłaszała mu ona, że udaje się do lekarza, a jedynie sygnalizowała, że nie czuje się najlepiej. Nie zgłaszała potrzeby przerwy w pracy. Wskazał, iż podczas rozmowy w samochodzie przed restauracją (...) 's w S. najpierw zostało wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę, a dopiero później wyjęła ona ze swojej torebki zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy rzucając je na deskę rozdzielczą samochodu. Następnie powódka wyszła z samochodu świadka mówiąc, że tego tak nie zostawi, a jednocześnie zabrała ze sobą dwa egzemplarze oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Okoliczności wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę podane w relacji P. S. (1) zostały również potwierdzone w zeznaniach bezpośredniego świadka uczestniczącego w opisanym zdarzeniu – J. Z. (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 29.06.2016r. czas: od 00:28:32 do 00:38:44, k. 69-69v), który również potwierdził, iż powódka rzuciła zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy po tym, jak P. S. wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę.

Z powyższych relacji świadków (P. S. (1), J. Z. oraz z informacji o czynnościach służbowych wykonywanych przez powódkę E. S. (1) w dniu 20.04.2016r. – k. 40-42 i ewidencji czasu pracy powódki – k. 34-36), wynika, iż w dniu 20.04.2016r. stawiając się na umówione spotkanie służbowe dobrowolnie wykonywała pracę mimo trwającej choroby. Należy podkreślić, iż wykazywanie gotowości do świadczenia pracy jest formą aktywnej realizacji obowiązków pracowniczych przez pracownika w ramach stosunku pracy i stan tego rodzaju przemawia przeciwko późniejszym twierdzeniom pracownika o jego nieobecności w pracy.

Można mówić o naruszeniu art. 50 § 3 KP wówczas, gdy pracodawca składa pracownikowi wypowiedzenie umowy w czasie, gdy ten jest nieobecny w pracy w okolicznościach, gdy należycie usprawiedliwił swą nieobecność.

Z faktów mających oparcie w materiale dowodowym tej sprawy wynika natomiast, że strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy w czasie, gdy uczestniczyła ona w spotkaniu służbowym, na które stawiała się, w okolicznościach nie stwarzających nawet podstaw do domniemania, że jest niezdolna do świadczenia pracy. Ani przed doręczeniem, ani w chwili doręczania wypowiedzenia powódka nie przejawiała nawet woli ujawnienia pracodawcy faktu posiadania zwolnienia od pracy w związku z chorobą i zamiaru zaprzestania świadczenia pracy z powodu posiadania zwolnienia lekarskiego z pracy. Faktu otrzymania zaświadczenia lekarskiego nie zgłosiła do działu HR, nie przesłała mu też skanu zaświadczenia lekarskiego, co było przyjętą w pozwanego pracodawcy praktyką (por. zeznania P. S. (1) - protokół skrócony rozprawy z dnia 29.06.2016r. czas: od 00:05:04 do 00:26:44, k. 68v-69),

W takim stanie rzeczy nie sposób stwierdzić zaistnienia uzasadniającego roszczenie z art. 50 § 3 KP dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisu art. 41 KC. Powódkę, jak każdego pracownika,

obowiązywała lojalność w stosunku do zatrudniającego go pracodawcy i powinna ona niezwłocznie po uzyskaniu wiadomości o chorobie, a w każdym razie na pewno w chwili stawienia się na umówione z pracodawcą spotkanie a jeszcze przed wręczeniem jej wypowiedzenia, zawiadomić pracodawcę, że jest niezdolna do pracy z powodu choroby usprawiedliwiającej jej nieobecność w pracy. Gdyby tak postąpiła, to jak wynika z zeznań P. S. – przed wręczeniem powódce wypowiedzenia skonsultowałaby się wpieryw z działem HR w kwestii dopuszczalności wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę (por. zeznania P. S. protokół skrócony rozprawy z dnia 29.06.2016r. czas: od 00:05:04 do 00:26:44, k. 68v-69),.

Dlatego za bezpodstawne Sąd uznał żądanie uwzględnienia roszczenia z art. 50 § 3 KP powiązanego z zarzutem otrzymania wypowiedzenia w czasie trwającej niezdolności do pracy, w sytuacji gdy mając obowiązek niezwłocznego wykazania usprawiedliwienia swej niezdolności do pracy i możliwości ku temu, powódka nie uczyniła nic, by zapobiec dokonaniu wręczenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy.

Pracodawca prawidłowo dokonał zatem wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej na czas określony – powódka nie podlegała ochronie określonej w art. 41 kp, pracodawca był zwolniony z obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy (art. 30§4 kp), zaś okres wypowiedzenia (2 tygodnie) jest zgodny z art. 36§1 pkt 1 kp w zw. z art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 25.06.2015r. – o zmianie ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015r. poz. 1220).

Dlatego też powództwo o zasądzenie odszkodowania zostało oddalone (pkt I sentencji wyroku).

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Ponieważ powódka przegrała proces w całości, jest zobowiązana zwrócić pozwanej koszty zastępstwa prawnego, wysokość których ustalono na podstawie § 9 ust. 1pkt 2 w zw. z § 2 ust. 5 Rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) i zasądzono z tego tytułu od powódki E. S. (1) na rzecz (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 3.600,00 złotych (punkt II sentencji wyroku).

SSR Karol Kwiatkowski