

Sygn. akt VIII *Pa* 117/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 3 listopada 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. W.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 31 maja 2016 r. **sygn. akt** IV P 616/15

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa117/16

UZASADNIENIE

Powódka R. W. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej (...) S.A. w K., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania domagała się zasądzenia odszkodowania w kwocie 7.410,75 zł brutto za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu powódka wskazała, że zatrudniona była u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę na czas określony. W dnia 4 grudnia 2015 roku pojawiła się w pracy celem doręczenia L-4, pracodawca poprosił

jednak powódkę, aby została z uwagi na natłok obowiązków. W tym czasie kierowniczką sklepu wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę, którego powódka nie przyjęła.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie kosztów od powódki na swoją rzecz. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana przyznała, iż zawarła z powódką dnia 1 listopada 2015 roku umowę o pracę na czas określony. Pozwana podniosła, że powódka dnia 4 grudnia 2015 roku przyszła do pracy i wykonywała swoje obowiązki. Wskazała, że kierowniczką sklepu wręczyła powódce wypowiedzenie i dopiero w tym momencie powódka przedłożyła kierownicze sklepu (...) -4.

Wyrokiem z dnia 31 maja 2016 r Sąd Rejonowy w T. G. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 7.410,75 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów oraz orzekł o kosztach procesu nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 375 tytułem opłaty od pozwu oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 442,80 złotych tytułem kosztów pełnomocnika ustanowionego z urzędu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka K. G. została zatrudniona przez pozwaną w dniu 29 sierpnia 2015 roku na okres próbny do dnia 31 października 2015 roku w charakterze zastępcy kierownika marketu w P.. Następnie dnia 1 listopada 2015 roku pozwana zawarła z powódką umowę o pracę na czas określony, która miała obowiązywać do dnia 31 października 2016 roku. Powódka zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy w P. na stanowisku zastępcy kierownika marketu. Powódkę zgodnie z umową obowiązywał równoważny system czasu pracy. Wynagrodzenie powódki w okresie od września do listopada 2015 roku wynosiło 2.470,25 zł brutto miesięcznie. Dnia 4 grudnia 2015 roku powódka otrzymała „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem” z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Powódka nie przyjęła wypowiedzenia. Wypowiedzenie było podpisane ze strony pracodawcy przez kierowniczkę sklepu – (...). Do akt sprawy pozwana nie dołączyła pełnomocnictwa dla A. L. do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy, w tym do wypowiedzania umów o pracę zawartych z pracownikami. Sąd Rejonowy ustalił, że przy wręczaniu wypowiedzenia powódce obecna była E. C. – kasjerka. Dnia 4 grudnia 2015 roku w markecie obecna była również M. R. – kierownik regionalny w pozwanej spółce, której podlega sklep w P..

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że pozwana prowadzi sieć marketów. W markecie, w którym pracowała powódka zatrudnionych było 11 osób. Obowiązywał system dwuzmianowy od 6:15 do 14:15 oraz od 14:15 do 22:15. Na porannej zmianie pracują 4 osoby, a na popołudniowej 3 osoby.

Ustalono, że dnia 4 grudnia 2015 roku na popołudniowej zmianie były braki kadrowe.

W tym dniu E. C. pracowała na porannej zmianie, ale została również na zmianie popołudniowej do godziny 22:15. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka przyszła do pracy dnia 4 grudnia 2015 roku o godzinie 14:00, na zmianę popołudniową. Poinformowała kierowniczkę A. L., że posiada zwolnienie lekarskie, jednak ta poprosiła powódkę, w związku z brakami kadrowymi, aby powódka chwilowo obsługiwała kasę sklepową, dopóki nie znajdzie się zastępstwo. Powódka otrzymała wypowiedzenie około godziny 16:00. Sąd pierwszej instancji ustalił, że po tej sytuacji powódka przekazała kierownicze sklepu (...) -4, wylogowała się z kasy, rozliczyła i poszła do domu.

Z ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy wynika, że osobą uprawnioną do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy o rozwiązywaniu umów o pracę jest M. R. – kierownik regionalny pozwanej spółki.

Sąd pierwszej instancji oceniając zebrany materiał dowodowy dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie w jakim twierdziła, że w dniu 4 grudnia 2015r. przyszła do pracy aby oddać zwolnienie lekarskie. Podkreślił, że wprawdzie świadek A. L. konsekwentnie twierdziła, że przed wręczeniem powódce wypowiedzenia nie wiedziała o jej L-4, taką też wersję usiłowała przedstawić E. C., jednakże z jej zeznań ostatecznie wynika, że powódka musiała zostać dnia 4 grudnia 2015 roku w pracy, gdyż sklep nie miał pełnej obsady personelu. Sąd Rejonowy wskazał, że świadek zeznała, że również została na popołudniowej zmianie, mimo że pracę w tym dniu miała zakończyć o godzinie 14:15, a sytuacja taka była spowodowana brakami kadrowymi występującymi w tym dniu. Zatem zdaniem Sądu Rejonowego wersja powódki, że mimo L-4 świadczyła przez dwie godziny na rzecz pracodawcy pracę z powodu braku odpowiedniej liczby personelu jest o wiele bardziej wiarygodna, biorąc pod uwagę całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie,

niż wersja kierowniczkę sklepu, która twierdziła, że L-4 od powódki otrzymała już po wręczeniu jej wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że dodatkowo za prawdziwością zeznań powódki przemawia fakt, że świadkowie zawnioskowani przez stronę pozwaną raz twierdzą, że E. C. została na popołudniowej zmianie, gdyż musiała zastąpić kasjerkę zdenerwowaną przez klienta sklepu, innym zaś razem, że musiała zastąpić powódkę od momentu wręczenia jej wypowiedzenia. Dodatkowo A. L., świadek pozwanej, zeznała, że na popołudniowej zmianie powinny pracować 3 osoby i taka też była w dniu 4 grudnia 2015 roku obsada, z kolei M. R. przyznała, że w okresie, kiedy powódka otrzymała wypowiedzenie jeden pracownik sklepu w P. był na długotrwałym L 4, a inny również przebywał na zwolnieniu, jednak nie była w stanie określić, czy w tym okresie. W związku z powyższym Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadków A. L. i E. C. w zakresie, w jakim zeznawały one na okoliczność poinformowania ich o L-4 powódki, świadczenia przez powódkę pracy w dniu 4 grudnia 2015 roku oraz okoliczności związanych z pozostawieniem przez powódkę w pracy przez dwie godziny.

Sąd pierwszej instancji podkreślił ponadto, że wypowiedzenie wręczone powódce podpisała kierowniczkę sklepu (...), jednak z akt sprawy nie wynika jednoznacznie, aby posiadała ona stosowane umocowanie do składania takich oświadczeń woli w imieniu pozwanej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę w drodze wypowiedzenia dokonane zostało z naruszeniem przepisów prawa tj pozostawało w sprzeczności z art. 41 kp, albowiem powódka otrzymała wypowiedzenie w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim, o czym pozwana wiedziała. Sąd pierwszej instancji wywoził, że nie ma większego znaczenia to czy powódka świadczyła pracę na prośbę przełożonej mimo iż ta wiedziała, że powódka jest na zwolnieniu lekarskim, czy też powódka samodzielnie podjęła pracę, nie informując zakładu o posiadanym zwolnieniu lekarskim. Najistotniejszą kwestią jest to, że w dniu 4 grudnia 2015r. powódka była na zwolnieniu lekarskim czyli w okresie chroniącym ją przed wręceniem jej wypowiedzenia i doręczone jej w tym dniu wypowiedzenie naruszało treść art. 41 k.p.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca, wypowiadając powódce umowę o pracę, naruszył przepisy kodeksu pracy, w związku z czym na mocy art. 50 § 3 i 4 k.p. przyznał powódce odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 7.410,75 zł brutto.

W pkt 2,3 i 4 sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 3 ust. 2 pkt 1 w związku z art.13 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd obciążył pozwaną, jako stronę przegrywającą, kosztami postępowania, na które złożyły się koszty opłaty od pozwu i koszty zastępstwa procesowego strony powodowej reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

- niedokonanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, tj naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez uznanie dowodu z przesłuchania powódki jako wiarygodnego, natomiast dowodu z zeznań świadków A. L. i E. C. jako niewiarygodnego w części, w której świadkowie wskazywali, iż zwolnienie L 4 zostało przedłożone przez powódkę dopiero po otrzymanym wypowiedzeniu umowy o pracę, która to ocena nie jest wszechstronna, dodatkowo w kontekście zeznań świadka M. R., wskazującej, iż to ona pierwotnie miała w dniu 4 grudnia 2015 r wręczyć powódce wypowiedzenie umowy o pracę, a nie mogłaby tego uczynić gdyby powódka przedłożyła zwolnienie lekarskie lub gdyby informacje o zwolnieniu lekarskim powódki przekazała świadkowi kierownik marketu świadek A. L. oraz nasuwa zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania, z uwagi na okoliczność, iż powódka udała się w dniu 04 grudnia 2015 r rano do lekarza i otrzymała zwolnienie lekarskie, czyli mogła dostarczyć otrzymane zwolnienie pracodawcy już w godzinach porannych, ewentualnie poinformować pracodawcę o swojej chorobie nawet telefonicznie i przedłożyć zwolnienie w ciągu kolejnych 7 dni, gdy tymczasem powódka w tym dniu stawiała się u pracodawcy dokładnie na godzinę wyznaczoną jej do rozpoczęcia pracy na drugą zmianę i przystąpiła do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych.

- naruszenie przepisów prawa materialnego tj art. 41 kodeksu pracy wskutek uznania przez Sąd I Instancji, że nie ma większego znaczenia to czy powódka świadczyła pracę na prośbę przełożonej mimo, iż ta wiedziała, że powódka jest na zwolnieniu lekarskim, czy też powódka samodzielnie podjęła pracę nie informując o posiadanym zwolnieniu lekarskim, a jedyną istotną kwestią jest to, że w dniu 4 grudnia 2015 r powódka była na zwolnieniu lekarskim.

Stawiając powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia- przy uwzględnieniu kosztów

postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji pozwana podniosła, że Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny nie wziął pod uwagę zeznań M. R., która twierdziła, iż początkowo to ona miała wręczyć powódce wypowiedzenie, jednak z uwagi na pilne zgłoszenie musiała opuścić market i uzgodniła ze świadkiem A. L., iż to ona wręczy powódce wypowiedzenie. Zdaniem apelującej świadek M. R. nie planowałaby wręczenia wypowiedzenia oraz nie prosiłaby o uczynienie tego przez A. L., gdyby powódka przedłożyła zwolnienie lekarskie lub gdyby informacje o zwolnieniu lekarskim powódki przekazała świadkowi kierownik marketu świadek A. L..

Apelująca podniosła ponadto, że przesłanką przewidzianego w art. 41 kodeksu pracy zakazu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy, lecz nieobecność pracownika w pracy z powodu jego choroby, a także iż początek ochronnego okresu nieobecności w pracy wyznacza moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiają dalsze świadczenie pracy. Zdaniem apelującej, z punktu widzenia pracodawcy, nie jest istotne czy powódka w dniu 4 grudnia 2015 r była chora, lecz czy w dniu tym i w momencie wypowiedzenia umowy o pracę była w pracy obecna i wykonywała swoje normalne obowiązki pracownicze. Pozwana podkreśliła, że powódka stawiała się w dniu 4 grudnia 2015 r na wyznaczoną godzinę rozpoczęcia pracy i przystąpiła do jej wykonywania, a przedmiotowe zwolnienie L 4 doręczyła pracodawcy dopiero po uprzednim złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, co potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę złożone zostało przez osobę nieuprawnioną. Strona pozwana nie wykazała by kierowniczką sklepu (...) była uprawniona do rozwiązywania umów o pracę w imieniu pracodawcy.

Z treści art. 3¹ § 1 kp wynika, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

Sformułowanie "wyznaczona do tego osoba" oznacza osobę wyznaczoną przez zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą. Wyznaczenie osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. następuje przez złożenie oświadczenia woli przez osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą i wyrażenie zgody przez wyznaczoną osobę. Forma tego oświadczenia uzależniona jest od wewnętrznych regulacji w danej jednostce organizacyjnej, w przypadku spółki handlowej powinna wynikać ze statutu. W każdym razie oświadczenie musi być złożone w sposób wyraźny, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie do kompetencji zarządzającego. Brak wyraźnego oświadczenia o wyznaczeniu przez organ pracodawcy oznacza, że osoba składająca oświadczenia woli, które może złożyć tylko pracodawca, nie działa w jego

imieniu. Nie mogą tu być stosowane jakiegokolwiek domniemania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r II PK 412/04, OSNP 2006/13-14/210)

Zarząd pozwanej Spółki nie wyznaczył A. L. do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w żadnej formie. A. L. zatem w świetle regulacji przepisu art. 3¹ k.p. nie była w pozwanej spółce osobą dokonująca za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę przez osobę nieuprawnioną powoduje wadliwość takiej czynności. Już ta okoliczność uzasadniała zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania.

Istnieje ukształtowane orzecznictwo uznające, że niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy przy jej wypowiedaniu, nie powoduje nieważności wypowiedzenia, lecz w takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu pracownika do pracy lub odszkodowaniu - art. 45 k.p. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 22 kwietnia 1998 r. - z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; z 11 maja 1999 r., I PKN 662/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 539; z 9 maja 2006 r., II PK 270/05, niepublikowany).

Odnosząc się natomiast do poszczególnych zarzutów apelacji zważyć należy, że Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach, wbrew zarzutom apelacji nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. byłby skuteczny wówczas, gdyby apelująca wykazała uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 r. w sprawie III CK 314/05 opublikowany lex nr 172176). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby wykazano, że zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności, jest niepełna itp. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 31 sierpnia 2005 r. w sprawie I ACa 456/05 opublikowany lex nr 177026).

Podkreślić należy, że Sąd pierwszej instancji bardzo szczegółowo ocenił zeznania świadków zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wskazując w jakim zakresie odmówił wiarygodności zeznaniom świadków. W sposób szczególny, wszechstronny, a nie wybiórczy, ocenione zostały wszystkie dowody przeprowadzone przez Sąd. Strona pozwana nie wykazała by ocena ta naruszyła zasady logicznego rozumowania, była niepełna czy wewnętrznie sprzeczna. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez stronę skarżącą stanu faktycznego, ustalonego przez nią na podstawie własnej oceny dowodów. Natomiast strona pozwana w apelacji dokonała odmiennej oceny dowodów. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów nie została skutecznie podważona.

Prawidłowo Sąd I Instancji przyjął, że powódka w dniu 04 grudnia 2015 r pojawiła się w pracy celem przedłożenia zwolnienia lekarskiego, o zwolnieniu poinformowała kierowniczkę, i tylko na polecenie przełożonej, z uwagi na braki kadrowe przystąpiła do obsługi kasy.

Prawidłowo Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom świadka A. L. kierowniczkę, która zaprzeczała by powódka przed rozpoczęciem pracy informowała ją o zwolnieniu lekarskim.

Wersję przedstawioną przez powódkę potwierdzają następujące okoliczności:

W dniu 4 grudnia, w sklepie w którym powódka pracowała występowały braki kadrowe, którą to okoliczność potwierdziły zeznania świadków E. C. i M. R.. Ponadto w tym dniu doszło do niespodziewanego incydentu z udziałem klienta i kasjerki, w wyniku którego zachodziła nagle potrzeba zastąpienia kasjerki, która po incydencie opuściła stanowisko pracy. Opisana sytuacja miała bez wątpienia wpływ na organizację pracy w markecie. Zatem wersja zdarzeń przedstawiona przez powódkę która zeznała, że została poproszona o pozostanie w pracy do czasu znalezienia

zastępstwa jest wiarygodna. Ponadto o tym, iż powódka nie miała zamiaru w tym dniu przystąpić do pracy, a stawiała się w niej wyłącznie celem przedłożenia zwolnienia lekarskiego świadczy również fakt, że nie podpisała listy obecności.

Zarzut apelującej, iż świadek M. R. nie planowałaby wręczenia powódce umowy o pracę, gdyby powódka przedłożyła zwolnienie lekarskie, jest całkowicie chybiony, albowiem powódka nie miała wpływu na to, czy jej przełożona A. L. dopełni swojego obowiązku i o zwolnieniu lekarskim powódki poinformuje kierownika regionalnego.

Również okoliczność, iż powódka osobiście dostarczyła zwolnienie lekarskie, nie może być interpretowana w sposób obciążający powódkę. Pracownik ma obowiązek poinformować pracodawcę o swojej nieobecności w sposób przyjęty w przepisach wewnątrzzakładowych, a jeśli pracodawca nie określi sposobu powiadamiania o nieobecności w pracy, pracownik zawiadomienie o nieobecności może złożyć osobiście (co uczyniła powódka), za pośrednictwem innej osoby, telefonicznie, lub drogą pocztową.

Sąd Okręgowy nie podziela natomiast rozważań Sądu pierwszej instancji, w zakresie dotyczącym wykładni art. 41 kp, niemniej jednak nieprawidłowa interpretacja wymienionego przepisu nie miała wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia.

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. Ochrona przewidziana w tym przepisie polega zatem na zakazie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach wskazanych w tym przepisie. Choroba pracownika, stwierdzona zaświadczeniem lekarskim o jego niezdolności do pracy, skutkująca ochroną z art. 41 kp, powinna istnieć w dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W uchwale pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92 (OSNCP 1993 z. 9 poz. 140) Sąd Najwyższy uznał, 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. Warunkiem skorzystania z ochrony z art. 41 kp jest bowiem nie tylko stwierdzona niezdolność do podjęcia pracy, ale także nieobecność pracownika w pracy. W uzasadnieniu cytowanej wyżej uchwały Sąd Najwyższy wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest skuteczne, przy czym przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Natomiast w rozumieniu art. 41 kp nie jest obecnością w pracy obecność pracownika w zakładzie pracy bez zamiaru wykonywania pracy, przyświeca np. pracownika w celu złożenia zaświadczenia lekarskiego, czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego z uwagi na zły stan zdrowia, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu choroby. Chodzi tu o rzeczywiste zaprzestanie wykonywania pracy.

Nie ma racji Sąd pierwszej instancji wywodząc, że najistotniejszą kwestią w rozpoznawanej sprawie było to, że zwolnienie lekarskie obejmowało dzień 04 grudnia, tj dzień złożenia powódce wypowiedzenia, albowiem jak podkreślono, warunkiem ochrony przewidzianej w art. 41 kp, jest nieobecność pracownika w pracy z powodu choroby, a nie sam fakt posiadania zwolnienia lekarskiego.

Przyczyna obecności w pracy ma jednak istotne znaczenie dla oceny sytuacji pracownika wykonującego pracę w czasie niezdolności do pracy. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że pracownik, którego niezdolność do pracy została stwierdzona zaświadczeniem lekarskim, może pozostać w pracy z uwagi na niemożność opuszczenia stanowiska pracy, np. wobec braku zastępcy, czy też do chwili przybycia innego pracownika do obsługi maszyny lub też przybyć do pracy w celu załatwienia ważnych spraw dla zakładu pracy. Sytuacje tego rodzaju powinny być ocenione w kontekście art. 45 § 1 k.p., co pozwoli wyeliminować przypadki niesprawiedliwego pozbawienia ochrony stosunku pracy pracowników, którzy decydują się na wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, mimo choroby (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r. I PZP 68/92, OSNC 1993 Nr 9, poz. 140, wyrok Sądu najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r. I PK 69/02 Prawo Pracy 2003 nr 10)

W wyroku z dnia 11 lutego 2014 r (I PK 172/13, LEX nr 1491153, G.Prawna KiPła (...)) Sąd Najwyższy podkreślił, że jeśli pracownik, którego niezdolność do pracy została stwierdzona zaświadczeniem lekarskim pozostaje w pracy lub przybywa do pracy w celu załatwienia spraw ważnych dla pracodawcy lub zakładu pracy, to sąd powinien ocenić, czy wypowiedzenie umowy jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. oraz, czy skorzystanie w takiej sytuacji przez pracodawcę z prawa wypowiedzenia umowy o pracę nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.).

W rozpoznawanej sprawie powódka w dniu 4 grudnia 2015 r, przystąpiła do wykonywania pracy wyłącznie na polecenie przełożonej A. L., celem zapewnienia prawidłowej organizacji pracy w markecie. Powódka wykonując pracę mimo zwolnienia lekarskiego działała na rzecz pracodawcy i w jego interesie. Pozwana zatem wypowiadając powódce umowę o pracę w tym dniu, naruszyła zasady współzycia społecznego tj zasadę uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika.

Mając na uwadze powyższe apelacja jako bezzasadna na mocy art. 385 kpc, została oddalona.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z art. 99 kpc oraz w oparciu o § 9 ust.1 pkt. 1 i § 10 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz.1804).

(-) SSO Patrycja Bogacińska Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia