

Sygn. akt VIII **Pa 29/18**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 26 lipca 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. U.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 27 listopada 2017 r. **sygn. akt** IV P 444/17

1. oddala apelację,
2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

(-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 29/18

UZASADNIENIE

Powód M. U. pozwem skierowanym przeciwko pozwanej Spółce (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. domagał się odszkodowania w wysokości 10.578 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że łączyła go z pozwaną umowa o pracę na czas określony i w dniu 26 września 2017 r. rozwiązano z nim stosunek pracy w trybie wypowiedzenia z naruszeniem przepisu art. 41 Kodeksu pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie kosztów procesu na jej rzecz. W uzasadnieniu stanowiska podniosła, że w momencie składania oświadczenia o wypowiedzeniu powód nie przebywał na zwolnieniu lekarskim, a zatem pozwana nie uchybiła art. 41 k.p.

Wyrokiem z dnia 27 listopada 2017 r. (sygn. akt: IV P 444/17) Sąd Rejonowy w T. G. w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.515 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 października 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, oddalając w pkt 2 powództwo w pozostałym zakresie. W pkt 3 wyroku Sąd Rejonowy w T. G. ustalił opłatę od pozwu w kwocie 529 zł, zaś w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 529 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od uiszczeniu której powód był zwolniony. W pkt 5 wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

W dniu 30 marca 2012 r. powód M. U. zawarł z pozwaną Spółką (...) Spółka z o.o. w P. umowę o pracę na czas określony, tj. od 1 kwietnia 2012 r. do 31 marca 2022 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku technolog.

Powód od 30 sierpnia 2017 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Zwolnienie lekarskie kończyło się 25 września 2017 r.

Powód w dniu 26 września 2017 r. nie pojawił się w pracy, nie podjął pracy. W godzinach porannych powód zadzwonił do zakładu pracy chcąc uzyskać urlop wypoczynkowy i został przez pracodawcę zaproszony na rozmowę w godzinach popołudniowych.

Po godzinie 14-tej powód przybył do zakładu pracy, gdzie pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego terminu wypowiedzenia. Powód odmówił podpisania wypowiedzenia i opuścił zakład pracy.

Po opuszczeniu zakładu pracy powód udał się do lekarza, gdzie uzyskał przedłużenie zwolnienia lekarskiego na dalszy okres, tj. od 26 września 2017 r. do 20 października 2017 r. Zwolnienie to powód wysłał pocztą i dotarło do pozwanej w dniu 28 września 2017 roku.

Pozwana wypowiedzenie powodowi również wysłała pocztą i doręczone zostało ponownie powodowi w dniu 2 października 2017 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda u pozwanej, liczone jak ekwiwalent za urlop, uzyskane w 3 ostatnich miesiącach poprzedzających miesiąc zakończenia umowy wynosiło 3505 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów dołączonych przez strony: akta osobowe powoda, zwolnienie lekarskie (k.11), potwierdzenie odbioru (k. 9, 27), zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu (k. 36), a także w oparciu o dowód z przesłuchania świadka B. K. (k.37), której zeznania ocenił generalnie jako wiarygodne, a także w oparciu o zeznania stron (przesłuchanie powoda k. 38, przesłuchanie członka zarządu pozwanej k. 38-39).

Dokumenty nie były kwestionowane przez żadną ze stron procesu. W odniesieniu do zeznań powoda Sąd Rejonowy nie dał mu wiary w zakresie, w jakim powód twierdził, że dzwonił rano do pracodawcy z informacją, że wydłuża zwolnienie lekarskie, a także, że w momencie wręczania mu wypowiedzenia powód miał już druk L4. Tego rodzaju relacja została przez Sąd Rejonowy oceniona jako niewiarygodna. Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że gdyby pracodawca od rana wiedział, że powód wydłuża L4, to trudno uznać, że w takiej sytuacji złożyłby powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Zdaniem Sądu I instancji to, że pracodawca uczynił to w dniu 26 września 2017 roku wprost wskazuje, że

pracodawca nie miał wiedzy o przedłużeniu zwolnienia lekarskiego. Podobnie, gdyby powód miał wcześniej druk zwolnienia lekarskiego (podaje, że do lekarza udał się około 14, a po wizycie udał się na spotkanie do szefa, a pytany dlaczego nie złożył druku podał, że go nie miał przy sobie), to co najmniej niezrozumiałe było, żeby jadąc od lekarza do zakładu pracy zostawić druk L4 w domu, aby go wysłać pocztą. To, że w momencie wypowiedzenia powód ani nie mówił o L4, ani nie przedłożył druku wprost wskazuje, że w tym momencie jeszcze nie dysponował zwolnieniem lekarskim.

Sąd Rejonowy nie dał również wiary pozwanemu w zakresie, w jakim twierdził, że spotkanie z powodem było zorganizowane, aby wyjaśnić przyczynę, dla której powód potrzebuje urlopu. Powoda od ochrony przedemerytalnej dzieliło kilka dni, a zatem jest oczywiste, że pracodawca wiedząc, że powód nie jest już na L4 chciał go zwolnić i dlatego tolerował sytuację, że w dniu pracy powód w ogóle nie przyjechał do pracy i nie rozpoczął jej świadczenia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powoda co do zasady zasługują na uwzględnienie.

Sąd I instancji na wstępie rozważań prawnych przytoczył treść art. 30 § 1 pkt 2 k.p. i art. 36 § 1 k.p. oraz art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1220, dalej: „ustawy zmieniającej”) wskazując, że w rozpoznawanej sprawie dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło ustawowe wymogi, ponieważ oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę swój skutek osiągnie dopiero w dniu 31 grudnia 2017 r., a nie jak przyjął pracodawca w dniu 31 października 2017 r. Wiąże się to, zdaniem Sądu I instancji, z koniecznością zachowania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia – jak stanowi art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 14 ust. 3 ustawy zmieniającej z 25 czerwca 2015 r.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że złożenie powodowi w dniu 26 września 2017 r. przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę naruszyło art. 41 k.p., zgodnie z którym 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. Sąd I instancji podkreślił, że zaświadczenie lekarskie wprost wskazuje, że 26 września 2017 r. powód był niezdolny do pracy – tego dnia powód nie przyjechał do zakładu pracy, aby podjąć pracę po zwolnieniu lekarskim, nie rozpoczął wykonywania swoich obowiązków pracowniczych – stawiał się wyłącznie na wezwanie pracodawcy w celu odbycia rozmowy. Zatem, w ocenie Sądu Rejonowego, w dacie składania oświadczenia o wypowiedzeniu powód był niezdolny do pracy.

W konsekwencji Sąd I instancji stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło przepisy kodeksu pracy o wypowiedzaniu umów na czas określony, a zatem – stosownie do przepisu art. 50 § 3 i 4 k.p. – powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, co daje kwotę 10.515 zł brutto.

O odsetkach za opóźnienie orzeczono na mocy art. 481 § 1 k.c., zasądzając je od dnia 16 października 2017 roku do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie, tj. powyżej kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia, roszczenie oddalono jako niezasadne.

Sąd Rejonowy na marginesie dodał, że dziesięcioletnia umowa o pracę na czas określony mogła być uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony, jednak powód potwierdzał, że dla niego również jest to umowa zawarta na czas określony.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd I instancji na mocy art. 100 k.p.c. (powód uległ w znikomym stopniu pozwanej) zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 180 zł, tj. wynagrodzenie pełnomocnika z wyboru według stawki minimalnej, oraz obciążył pozwaną opłatą od pozwu (obliczoną w oparciu o art. 13 ust 1 ustawy z 28 maja 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) od uiszczenia której powód był zwolniony.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana.

Pozwana zaskarżyła wyrok w całości.

Zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła naruszenie:

- 1) przepisów prawa materialnego poprzez przyjęcie, że złożenie powodowi w dniu 26 września 2017 r. przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę naruszyło przepis art. 41 k.p.;
- 2) przepisów prawa materialnego poprzez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że dokonanie przez pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę naruszyło art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (dalej ustawa zmieniająca);
- 3) przepisów prawa materialnego poprzez przyjęcie, że odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty zasądzonego odszkodowania przysługują powodowi od 16 października 2017 r.;
- 4) przepisów prawa procesowego w zakresie art. 227 k.p.c. w sposób mający istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku, polegające na niewyjaśnieniu wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności poprzez przyjęcie, że zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy jest wystarczający dla ustalenia, że pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę z powodem w czasie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy.

W oparciu o tak przedstawione zarzuty pozwana wniosła o:

- uwzględnienie apelacji i oddalenie powództwa w całości lub o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania,
- lub – na wypadek, gdyby Sąd Okręgowy nie uwzględnił apelacji w zakresie zarzutów ad 1), ad 2) lub ad 4) – uwzględnienie apelacji w zakresie zarzutu ad 3) i zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie określenia terminu początkowego roszczenia o zapłatę odsetek ustawowych za opóźnienie od zasądzonej kwoty odszkodowania, poprzez określenie tego terminu na datę uprawomocnienia się zaskarżonego wyroku;
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że Sąd I instancji błędnie ocenił, że dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę z powodem narusza art. 41 k.p. Pozwana podkreśliła, że w momencie składania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę stan niezdolności powoda do pracy nie był jeszcze orzeczony. Zaznaczyła, że skoro Sąd Rejonowy ustalił, że w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia nie posiadał on jeszcze druku L-4, to nie ma podstaw do twierdzenia, że pozwana naruszyła dyspozycję art. 41 k.p., poprzez wypowiedzenie umowy o pracę w okresie zwolnienia lekarskiego, a więc w okresie innej niż urlop wypoczynkowy usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy. Ponadto – zdaniem pozwanej – podczas obecności powoda w zakładzie pracy w dniu 26 września 2017r. mogło zostać mu wręzone wypowiedzenie umowy o pracę, ponieważ od chwili jego przybycia do zakładu nie istniał stan innej nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy.

Pozwana wskazała, że oczekiwała, iż uda się jej przeprowadzić z powodem rozmowę a po jej zakończeniu powód przejdzie na swoje stanowisko pracy, względnie poprosi o umożliwienie udania się do lekarza. Tymczasem powód, po otrzymaniu pisma z wypowiedzeniem umowy o pracę, odmówił jego przyjęcia i opuścił zakład pracy, mimo iż pozwana nie zwolniła go obowiązku świadczenia pracy zgodnie z art. 36² k.p.

Pozwana podniosła również, że przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż w przypadku umowy o pracę z powodem okres wypowiedzenia powinien wynosić 3 miesiące narusza dyspozycję art. 16 ustawy zmieniającej, zgodnie z którym przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej

ustawy. Zatem w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej, a więc w dniu 22 lutego 2016 r., umowa o pracę, która łączyła powoda z pozwaną (zawarta 30 marca 2012 r. na okres do 31 marca 2022 r.) była umową trwającą w tym właśnie dniu. W związku z tym przy ustalaniu okresu wypowiedzenia dla umowy trwającej w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy przypadających przed dniem wejścia w życie ustawy zmieniającej, a więc przed 22 lutego 2016 r. Konsekwencją tego, zdaniem pozwanej, jest ustalenie, że okres zatrudnienia powoda u pozwanej liczony jest od 22 lutego 2016 r., a więc według stanu na dzień dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, tj. na dzień 26 września 2017 r., wynosił 1 rok, 5 miesięcy i 27 dni. Zatem zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. okres wypowiedzenia umowy z powodem powinien wynosić 1 miesiąc.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że argumentacja pozwanej sprowadzająca się do tego, że w momencie składania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę stan niezdolności do pracy powoda nie był jeszcze orzeczony jest obarczona błędem logicznym oraz niezgodna z prawem i stoi w sprzeczności z linią orzeczniczą Sądu Najwyższego. Wskazał, że w przedmiotowej sprawie powód był nieobecny w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. – nie świadczył pracy, stawiał się jedynie na wyraźne polecenie pracodawcy celem odbycia rozmowy – w związku z niezdolnością do jej świadczenia z powodu choroby. Zaświadczenie lekarskie, niezależnie od tego czy okazano je pracodawcy na spotkaniu w dniu 26 września 2017r., potwierdziło tę okoliczność. W związku z powyższym, w ocenie strony powodowej, roszczenie powoda o odszkodowanie jest w pełni uzasadnione a apelacja pozwanej zasługuje na oddalenie.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

W niniejszej sprawie przedmiotem sporu było uprawnienie powoda do odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 i 4 k.p. w związku z oświadczeniem pozwanej z 26 września 2017r. o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę na czas określony, które zdaniem powoda naruszyło art. 41 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty podniesione w apelacji, poza zarzutem dotyczącym naruszenia art. 16 ustawy zmieniającej, są całkowicie bezzasadne.

Słusznie wskazywał Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli jednej strony stosunku pracy złożonym drugiej stronie, które powoduje rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia.

Jak stanowi natomiast art. 41 k.p. 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.

Jednocześnie w myśl art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (§ 4).

W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji prawidłowo ocenił, iż złożenie powodowi w dniu 26 września 2017 r. przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę naruszyło art. 41 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie

może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela stanowisko Sądu I instancji, zgodnie z którym powód tego dnia był nieobecny w pracy w rozumieniu art. 41 k.p., a nieobecność ta była usprawiedliwiona i wynikała z niezdolności do pracy w związku z chorobą. W ocenie Sądu odwoławczego nie sposób uznać, iż fakt, że powód 26 września 2017r. przybył do pracy świadczy o gotowości do świadczenia przez niego pracy. Powód stawiał się tego dnia wyłącznie z powodu wyraźnego polecenia członka zarządu pozwanej spółki w celu odbycia rozmowy i z całą pewnością nie zamierzał tego dnia wykonywać pracy. Wcześniej bowiem przebywał na zwolnieniu lekarskim (do 25 września) i 26 września 2017r. upłynął już okres zwolnienia. Powód jednak nie był tego dnia zdolny do pracy, co zostało potwierdzone w zaświadczeniu lekarskim z 26 września 2017r., którym przedłużono „L-4” powoda. W związku z tym nieobecność powoda w pracy w dniu 26 września 2017r. była usprawiedliwiona.

Sąd Okręgowy zgadza się ze stanowiskiem powoda, zgodnie z którym nieistotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy jest czy 26 września 2017r. powód przedstawił pracodawcy zaświadczenie lekarskie o przedłużeniu zwolnienia lekarskiego, ponieważ tego dnia powód nie musiał przychodzić do pracy z uwagi na trwającą chorobę i mógł takie zaświadczenie wysłać pocztą. Słusznie również wskazał pełnomocnik powoda, iż zawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności powinno nastąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Powód nie miał zatem obowiązku przedkładania zaświadczenia lekarskiego już 26 września 2017r.

Powyższe stanowisko znajduje również potwierdzenie w orzecznictwie.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 marca 2017 r. (sygn. akt III PK 84/16) „przez usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy rozumieć należy niemożność świadczenia pracy przez pracownika na skutek wskazanych przez przepisy prawa okoliczności. Są to nieobecności nieplanowane, które wynikają z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub konieczności wykorzystania na inne usprawiedliwione, zdaniem ustawodawcy cele, dnia przewidzianego na pracę”. Dalej Sąd Najwyższy stwierdził, że „przepis art. 41 k.p. nie może być interpretowany w oderwaniu od treści art. 53 k.p., bowiem wynikający z art. 41 k.p. zakaz wypowiedzania przez pracodawcę umowy o pracę także "w okresie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia" nawiązuje bezpośrednio do treści art. 53 k.p. Powiązanie tych dwóch przepisów wynika stąd, że art. 53 k.p. wylicza okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy, po upływie których pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. Wśród tych okresów wymieniony jest na wstępie okres "niezdolności do pracy z powodu choroby". Akcent spoczywa zatem na niezdolności pracownika do pracy, a niezdolność z powodu choroby wykazuje zaświadczenie lekarskie. Jest to zdarzenie uniemożliwiające stawienie się do pracy i jej świadczenie, usprawiedliwiające nieobecność w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. Taki pracownik nie ma faktycznej zdolności psychofizycznej do wykonywania pracy, a pracodawca nawet w sytuacjach nagłych nie może od niego żądać spełniania świadczenia. Inaczej rzecz ujmując, przyczyną nieobecności pracownika w pracy w razie zaistnienia takiej sytuacji nie jest korzystanie z dnia wolnego, lecz niezdolność do świadczenia pracy (...) W rozumieniu art. 41 k.p. nie jest "obecnością w pracy" - obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyjście pracownika w celu złożenia świadectwa lekarskiego, czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego ze względu na zły stan zdrowia, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu choroby”.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy, należy podkreślić, że powód w dniu 26 września 2017 r., pomimo przybycia do zakładu na spotkanie z członkiem zarządu pozwanej spółki, z całą pewnością nie był gotowy do świadczenia pracy – nie miał faktycznej zdolności psychofizycznej do wykonywania pracy, co wykazało zaświadczenie lekarskie.

Wobec powyższego zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego, tj. art. 41 k.p., a także prawa procesowego, w zakresie art. 227 k.p.c., są całkowicie bezzasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie zasługuje jedynie podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 16 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy i zmianie niektórych innych ustaw

(dalej ustawa zmieniająca). W zaskarżonym wyroku Sąd I instancji stwierdził bowiem, że dokonane przez pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z określeniem niewłaściwego okresu wypowiedzenia – pozwana wskazała w wypowiedzeniu jednomiesięczny okres wypowiedzenia, podczas gdy zdaniem Sądu I instancji okres ten powinien wynosić 3 miesiące zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 w zw. z art. 14 ust. 3 ustawy zmieniającej.

Zdaniem Sądu II instancji pozwana słusznie zarzuca, że przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż w przypadku umowy o pracę z powodem okres wypowiedzenia powinien wynosić 3 miesiące, narusza dyspozycję art. 16 ustawy zmieniającej.

Jak stanowi bowiem art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Z kolei w myśl art. 14 ust. 3 ustawy zmieniającej z 25 czerwca 2015 r. przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Zgodnie zaś z art. 16 ustawy zmieniającej przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 18 ustawy zmieniającej stanowi zaś, że ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 12, który wchodzi w życie z dniem 30 sierpnia 2015 r.

Umowa o pracę między pozwaną a powodem była zawarta 30 marca 2012 r. na okres do 31 marca 2022 r. Mając na uwadze cytowane wyżej przepisy, przy ustalaniu okresu wypowiedzenia dla umowy trwającej w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej, tj. 22 lutego 2016 r., nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy przypadających przed dniem wejścia w życie ustawy zmieniającej, a więc przed 22 lutego 2016 r. Wobec tego okres zatrudnienia powoda u pozwanej liczony jest od 22 lutego 2016 r., a zatem według stanu na dzień dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, tj. na dzień 26 września 2017 r., wynosił 1 rok, 5 miesięcy i 27 dni.

Konkludując, jak prawidłowo zauważyła pozwana, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. okres wypowiedzenia umowy z powodem powinien wynosić 1 miesiąc.

Sąd Okręgowy zwraca jednak uwagę, że powyższy trafny zarzut pozwanej nie ma wpływu na treść zaskarżonego wyroku. Przedmiotem sporu było bowiem roszczenie o odszkodowanie, które reguluje art. 50 § 3 i 4 k.p. Zgodnie z tym przepisem odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Umowa o pracę na czas określony łącząca powoda z pozwaną miała trwać do 31 marca 2022 r., a zatem zgodnie z art. 50 § 4 k.p. dochodzone wynagrodzenie tytułem odszkodowania przysługuje za okres do 3 miesięcy. W zaskarżonym wyroku Sąd Rejonowy prawidłowo zatem zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.515 zł, stanowiącą trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie nie zasługuje również zarzut strony pozwanej dotyczący zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie od kwoty zasądzonego odszkodowania na rzecz powoda od dnia 16 października 2017 r. Pozwana stanęła na stanowisku, że termin wymagalności roszczenia o odszkodowanie z tytułu wadliwego

rozwiązania umowy o pracę na czas określony zaczyna swój bieg od daty uprawomocnienia się wyroku zasądającego to odszkodowanie, a nie – jak przyjął Sąd Rejonowy – od daty doręczenia pozwanej pozwu.

Należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

W myśl art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione po wezwaniu dłużnika do jego wykonania. Z przytoczonego przepisu wynika więc, że termin wykonania zobowiązania może być nieokreślony (zobowiązanie bezterminowe) lub określony ściśle, np. datą lub zdarzeniem, które ma nastąpić w przyszłości (zobowiązanie terminowe). W tym ostatnim wypadku źródłem ustalonego terminu jest ustawa lub umowa stron.

Roszczenie o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę staje się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., II PK 112/06).

W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w postanowieniu z 10 maja 2012r. (sygn. akt II PK 24/12), w którym stwierdził, że „określenie jako przedmiotu żądania kwoty pieniężnej powoduje ten skutek, że w razie niespełnienia tego świadczenia, dłużnik popada w opóźnienie, a z tym faktem art. 481 § 1 k.c. wiąże obowiązek zapłaty odsetek za czas opóźnienia”. Skoro powódka od samego początku domagała się odszkodowania w konkretnej uwzględnionej kwocie (33.500 zł) wraz z ustawowymi odsetkami, to Sąd drugiej instancji prawidłowo potraktował doręczenie pozwu za moment wymagalności tego roszczenia. Jeżeli pracownik od początku w pozwie lub w piśmie procesowym domaga się zasądzenia odszkodowania z art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p. w konkretnej kwocie i od konkretnej daty, to data ta przesądza o wymagalności zgłoszonego roszczenia, co sprawia, że należy zasądzić odsetki od takiej daty wezwania do zapłaty (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.)” (LEX nr 1232773).

Mając na uwadze powyższe, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo rozstrzygnął w przedmiocie ustawowych odsetek za opóźnienie.

Reasumując, zarzuty apelacji nie znalazły potwierdzenia, wobec czego Sąd – na mocy art. 385 k.p.c. – oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.).

(-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia