

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Rafał Młyński SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	Aleksandra Kisiel

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 grudnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 18 kwietnia 2018 roku sygn. akt VII P 240/16

1. oddała apelację;
2. zasądza (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz M. D. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

**Sygn. akt XXI Pa 417/18**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 lutego 2016 r. powódka M. D. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) S.A. w W. trzykrotności wynagrodzenia licznego jak ekwiwalent za urlop tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, jak również zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Argumentując na rzecz powództwa powódka podkreśliła, że wypowiedzenie jej stosunku pracy odbyło się z naruszeniem regulacji kodeksu pracy, a także podstawowych zasad współżycia społecznego.

W odpowiedzi na pozew, pozwana (...) S.A. w W., wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu zajętego stanowiska, pozwana podała, że powódka pomimo uzyskania akceptacji wniosku urlopowego

od 1 lutego 2016 r. nie rozpoczęła w tym dniu urlopu, lecz stawiała się normalnie w pracy i podpisała listę obecności. Niezależnie od powyższego, pozwana złożyła pozew wzajemny o zasądzenie od powódki nienależnie pobranego wynagrodzenia za okres po rozwiązaniu umowy o pracę, tj. 21-29.02.2016 r. w kwocie 807,55 zł.

Zarządzeniem Sądu z dnia 6 czerwca 2016 r. pozew wzajemny został wyłączony do odrębnego postępowania z uwagi na odmienny skład Sądu. Sprawa obecnie zarejestrowana jest pod sygnaturą VII P 935/16.

Wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2018 roku Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

1. zasądził od pozwanej (...) S.A. w W. na rzecz powódki M. D. 13.886,61 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 8 lutego 2016 roku do dnia zapłaty;
2. zasądził od pozwanej (...) S.A. w W. na rzecz powódki M. D. kwotę 377 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. nakazał pobrać od pozwanej (...) S.A. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 695 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona;
4. wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.628,87 zł.

#### USTALENIA FAKTYCZNE

M. D. była zatrudniona w (...) S.A. w W. od dnia 12 maja 2015 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 12 sierpnia 2015 r. do 31 lipca 2016 r. na stanowisku do spraw nieruchomości w Pionie Infrastruktury (...).

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.628,87 brutto.

Powódka na zajmowanym stanowisku była m.in. odpowiedzialna za redagowanie wniosków na zarząd w ramach portfela nieruchomości wraz z analizą ekonomiczną, uzasadnieniem wniosku i wzorem uchwały, która miała być podjęta na zarządzie.

Powódka w okresie zatrudnienia nie spełniała oczekiwań pracodawcy, spóźniała się do pracy, a ponadto notorycznie popełniała błędy w sporządzaniu wniosków do zarządu na wynajem nieruchomości, jak również nie dotrzymywała terminów.

Każdy pracownik miał dostęp do elektronicznej aplikacji, z której można było wysłać wniosek z prośbą o urlop.

W dniu 8 stycznia 2016 r. M. D. za pośrednictwem systemu, złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w dniach od 1 lutego 2016 r. do 12 lutego 2016 r.

Tego samego dnia o godzinie 13.03, powódka na skrzynkę służbową otrzymała z kadr informację, że wniosek urlopowy został zaakceptowany.

W dniu 29 stycznia 2016 r. przełożona powódki D. K. poprosiła ją, aby w poniedziałek 1 lutego 2016 r. przyszła na chwilę do pracy, ponieważ ma dla niej krótkie, ale bardzo ważne zadanie.

Powódka nie sporządzała żadnego pisma o wycofaniu urlopu na dzień 1 lutego 2016 r., ani na pozostałe dni.

W dniu 1 lutego 2016 r. powódka zgodnie z poleceniem przełożonej stawiała się w siedzibie pozwanego. Powódka przyszła na godzinę 9.00 i podpisała listę obecności.

Po podpisaniu listy obecności, powódka udała się na miejsce pracy, uruchamiając komputer i logując się w systemie. Powódka nie wykonywała tego dnia żadnych obowiązków służbowych, tylko czekała na przyjęcie swojej przełożonej.

Po przyjściu przełożonej, powódka została na spotkanie w sali konferencyjnej, na którym obecna była kierownik działu doradztwa kadrowego i koordynacji współpracy z (...) I. S. i pracownik wydziału organizacji (...). W czasie tego spotkania złożono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 20 lutego 2016 r.

Po odczytaniu treści wypowiedzenia, powódka oznajmiła, że jest na urlopie. Przełożona powódki poszła po laptopa, aby sprawdzić w systemie, czy wniosek powódki jest w systemie i czy został zaakceptowany. Po sprawdzeniu okazało się, że powódka ma zgodę na urlop od dnia 1 lutego 2016 r.

Powódka nie podpisała wypowiedzenia umowy o pracę i około godziny 12.00 opuściła budynek pozwanego.

Stan faktyczny w sprawie niniejszej został ustalony przez Sąd na podstawie przedstawionych przez strony dokumentów oraz ich kserokopii, w tym akt osobowych powódki, których wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron postępowania, podstaw ku temu nie znalazł z urzędu także Sąd.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: częściowo D. K. (k. 172-177, zapis audio-video k. 180), J. B. (k. 177-179, zapis audio-video k.180), R. S. (k. 185-186, zapis audio-video k. 188), A. K. (k. 186-187, zapis audio-video k. 188), E. W. [k. 199-201, zapis audio-video k. 203), R. M. (k. 201-202, zapis audio-video k 203), jak również na podstawie zeznań powódki M. D. (k. 207-209, zapis audio-video k. 211).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania przesłuchanych w sprawie świadków: J. B., R. S., A. K., E. W., R. M. albowiem w aspektach odnoszących się do przyczyn i okoliczności złożenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę były ze sobą wzajemnie spójne. Zeznania świadków logicznie się uzupełniały, tworząc pełny i zwięzły opis sytuacyjny i pozostawały kompatybilne z pozostałym, zebrany i przedstawionym w toku procesu materiałem dowodowym i z zeznaniami powódki M. D.. Powyższe pozwoliło Sądowi nadać im wspominany walor w opisanym aspekcie.

Odnosząc się w tym miejscu do zeznań świadka D. K., Sąd uznał je za wiarygodne w takim zakresie, w jakim jej zeznania znajdują potwierdzenie w zebrany w sprawie materiale dowodowym. Sąd nie dały wiary zeznaniom świadka w tym aspekcie, w jakim świadek podaje, że powódka została poproszona o cofnięcie urlopu na 1 lutego 2016 r. na co powódka miała wyrazić zgodę, ponadto nieprawdziwe są jej twierdzenia w przedmiocie rzekomego świadczenia przez powódkę pracy w dniu 1 lutego 2016 r. Stanowisko świadka w tym zakresie, nie zyskały potwierdzenia w materiale dowodowym, a nadto są sprzeczne z zeznaniami świadka J. B. i powódki, które zaprzeczyły tej okoliczności.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki M. D. albowiem są logiczne, koherentne, nie zawierają wewnętrznych sprzeczności. Brak jest podstaw do deprecjonowania wiarygodności i mocy dowodowej przedmiotowych zeznań.

## ROZWAŻANIA PRAWNE

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo M. D. zasługiwało na uwzględnienie.

Poza sporem w sprawie była okoliczność terminowego charakteru stosunku pracy łączącego strony. Spór w przedmiotowej sprawie dotyczył tego, czy w dniu 1 lutego 2016 r. powódka podlegała ochronie przewidzianej w art. 41 k.p., a tym samym czy wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z prawem. )

Oceny roszczenia powódki dokonano przyjmując, że jego podstawę stanowi art. 50§3 k.p., wedle którego jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 4 k.p.).

Ustawodawca w przypadku umów o pracę zawartych na czas określony zwolnił tak pracownika, jak i pracodawcę z obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia. Skutkiem tego kognicja sądu pracy rozpoznającego odwołanie pracownika od wypowiedzenia takiej umowy ogranicza się wyłącznie do badania zgodności z prawem, a dokładnie z przepisami regulującymi kwestie wypowiedzania umowy okresowej. Do nich odwołuje się przepis art. 50§3 k.p. stanowiąc, że obowiązek odszkodowawczy pracodawcy aktualizuje się) tylko wówczas, gdy dopuścił się on naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umowy. Sąd nie jest natomiast władny do badania przyczyny wypowiedzenia i stwierdzenia, czy wypowiedzenie jest, czy też nie jest uzasadnione.

Jak stanowi 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. Ochrona przewidziana w tym przepisie polega zatem na zakazie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach wskazanych w tym przepisie, co oznacza, że zaskarżenie przez pracownika dokonane w tych warunkach wypowiedzenia umowy o pracę powoduje ten skutek, że sądy powinny uznać je za niezgodne z przepisami prawa pracy i orzec o roszczeniach z tego wynikających.

W nurt poglądów potwierdzających tego rodzaju podejście, wpisuje się wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., zgodnie z którym „czas trwania ochrony przewidzianej w art. 41 k.p. wyznaczony jest długością urlopu lub długością innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. W tych też okresach nie można wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę. Oznacza to, że nie można niewadliwie złożyć oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem" (II PK 301/11, Lex 2015).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazano, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę należy uznać za niezgodne z normą art. 41 k.p., albowiem wręczono jej w dniu 1 lutego 2016 roku, tj. w dniu kiedy była na urlopie wypoczynkowym.

Z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, jak również z treści zeznań powódki, wynikało, że od dnia 1 lutego 2016 r. powódka miała przebywać na urlopie wypoczynkowym. M. D. posiadała bowiem zaakceptowany przez pracodawcę wniosek urlopowy ) na okres od 1 lutego 2016 r. do 12 lutego 2012 r., i co istotne nigdy nie została z niego odwołana. Obecność powódki w siedzibie pozwanego w dniu 1 lutego 2016 r. wyniknęła wyłącznie z chęci wykonania polecenia przełożonej i stawienia się wyjątkowo w pracy w celu wykonania pilnego, ale krótkiego zadania. Nie można pochylić się za próbę zmanifestowania gotowości do pracy podpisania listy obecności, jak uczyniła tego dnia powódka. Zachowanie powódki było prawidłowe, gdyż wynikało z potrzeby zachowania zasad bezpieczeństwa, co bezpośrednio wynika z regulaminu pracy i obowiązujących w tym względzie przepisów np. w kontekście ewentualnego wypadku w pracy w owym dniu, konieczności ewakuacji przeciwpożarowej itp. W żadnym wypadku okoliczności tej nie należy utożsamiać z wykonywaniem pracy. Nie można bowiem jako obecności w pracy rozumieć sytuacji, gdy pracownik w ogóle pracy nie świadczy, a jego obecność w zakładzie pracy, czy też kontakt z pracodawcą (przełożonym) nie wiąże się z szeroko rozumianym świadczeniem pracy lub ) byciem w gotowości do niej, lecz wyłącznie z załatwieniem spraw prywatnych albo wręcz poinformowaniem pracodawcy o tym, że pracownik będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim (np. wyroki Sądu Najwyższego z 17.11.1997 r., IPKN 366/97, OSNP 1998/17/505, z 5.05.2010 r., li PK 343/09, Lex nr 603420). W ocenie Sądu, tak samo należy traktować, stawienie się w pracy w dniu urlopu, wyjątkowo, na polecenie pracodawcy.

Niezależnie od powyższego, strona pozwana nie wykazała, że powódka w dniu 1 lutego 2016 r. przystąpiła do świadczenia pracy. Sam fakt pojawienia się przez powódki w siedzibie pracodawcy, nie daje podstaw, aby uznać, że powódka świadczyła pracę. Przeciwnie, powódka poza uruchomieniem komputera i zalogowaniem się do niego, nie podejmowała żadnych czynności służbowych, tylko czekała na przełożoną i na zdanie, jakie ma wykonać.

Podkreślono, że skoro pozwany twierdził, że powódka wycofała urlop na dzień 1 lutego 2016 r., powinien był, mając na względzie obowiązujące u pozwanego zasady i formę udzielania urlopów, przedłożyć dokument (czy wydruk z systemu aplikacji urlopowej) świadczący o cofnięciu przez powódkę urlopu, czy odwołaniu powódki z urlopu. Tego w niniejszej sprawie pozwany nie uczynił. Nawet jeśli uznać za prawdziwe twierdzenia pozwanego, że powódce

został cofnięty urlop w dniu 1 lutego 2016 r., choć co innego wynika z akt sprawy, okoliczność ta nie pozostaje bez znaczenia dla oceny prawidłowości wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zgodnie z art. 167 k.p. pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu (§1). Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu (§2), Odwołanie z urlopu formalnie umożliwia - w świetle art. 41 kp. - wypowiedzenie umowy. W realiach niniejszej sprawy nie odwołano powódki z urlopu, gdyż powódka otrzymała polecenie stawienia się do pracy w dzień urlopu celem wykonania krótkiej czynności w dniu 29 stycznia 2018 roku, a więc nie mogło chodzić „o okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu”, czyli w dniu 1 lutego 2016 roku, skoro została polecono jej przyjść do pracy już w dniu 29 stycznia 2016 roku (art. 167§1 kp). Jak wykazało postępowanie dowodowe, stawienie się powódki w siedzibie pozwanej miało wyłącznie na celu wręczenie jej wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając na uwadze, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło czasie, kiedy podlegała ona ochronie, o której mowa w art. 41 kp., Sąd uznał przedmiotowe powództwo za zasadne, dlatego na podst. art. 50§3-4 k.p. w zw. z art. 41 k.p. Sąd zasądził od pozwanej (...) S.A. w W. na rzecz powódki kwotę 13.886,61 zł tytułem odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia powoda (3 x , 4.628,87 zł), o czym orzekł w pkt I wyroku.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasądzając je od dnia wniesienia pozwu tj. od dnia 8 lutego 2016 r. (k. 8 data stempla pocztowego) do dnia zapłaty.

W myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w 98§1 k.p.c. Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanego zwrot kosztów procesu, związanych z zastępstwem procesowym w kwocie 377 zł stosownie do §9 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). Do kosztów celowego dochodzenia praw i celowej obrony zalicza się również opłatę skarbową w kwocie 17,00 zł uiszczoną od dokumentu pełnomocnictwa, co zostało potwierdzone przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 12 marca 2003 r, III CZP 2/03, OSNC 2003/12/161.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2018.300j.t.) Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 695 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt

4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powódka, jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy, nie miała obowiązku uiszczać. Wysokość opłaty stanowi 5% zasądzzonego roszczenia.

Sąd w pkt 4 wyroku nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.628,87 zł zgodnie z normą art. 477§1 kpc, która stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

**Wyrok powyższy zaskarżyła pozwana (...) S.A. w W. i zarzuciła mu:**

**1. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na treść orzeczenia tj.:**

**- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uchybienie obowiązkowi wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, dokonanie jego oceny w sposób dowolny i sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym polegające na uznaniu, iż powódka przebywała na urlopie w dniu 06 lutego 2016 roku, a w związku z tym wypowiedzenie było niedopuszczalne.**

**2. naruszenie prawa materialnego tj.:**

**- art. 41 k.p. poprzez jego błędna wykładnię i uznanie, iż powódka w dniu 06 lutego 2016 roku przebywała na urlopie a w związku z powyższym wypowiedzenie było niedopuszczalne.**

**Wskazując na powyższe wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.**

**W odpowiedzi na apelację, powódka wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego.**

**Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył co następuje:**

apelacja pozwanej podlega oddaleniu w całości.

Sąd Okręgowy podkreśla, iż w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd pierwszej instancji, jak również częściowo ich ocenę prawną.

W sprawie prawidłowo zinterpretowano ustalony w sprawie stan faktyczny i dokonano oceny okoliczności faktycznych pod kątem zgłoszonych zarzutów.

Odnosząc się do pierwszego z nich (zakresowo dotyczącego naruszenia przepisów postępowania cywilnego), objętego dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., podnieść należy, iż błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania.

Nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c. (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów - grupy dowodów).

Biorąc za podstawę ustalony stan faktyczny oraz ocenę materiału dowodowego, należy stwierdzić, iż zarzut dotyczący zakwestionowania przebywania powódki dnia 01 lutego 2016 roku na urlopie był nieuzasadniony.

Podnieść bowiem należy, iż – jak wynika z ustaleń Sądu I instancji – powódka złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy w okresie od 01 lutego do 12 lutego 2016 roku i został on przez przełożoną zaakceptowany. Skoro zatem u skarżącego obowiązywał elektroniczny system urlopowy, wszelkie zmiany już zaplanowanego urlopu winny być dokonane również w taki sam sposób. A. nie udowodnił również, iżby pomiędzy powódką a D. K. doszło do jakichkolwiek uzgodnień w zakresie przesunięcia urlopu. Zaprzeczyła temu sama powódka. Jej wersję zdarzeń o wydanym przez przełożoną poleceniu służbowym stawienia się w pracy w dniu 01 lutego 2016 roku w celu wykonania pilnego zadania pomimo rozpoczęcia w tym dniu urlopu wypoczynkowego potwierdziła w swoich zeznaniach R. S.. Informację tą otrzymała od powódki. Należy dodatkowo podkreślić, iż trakcie wręczania pracownicy wypowiedzenia umowy o pracę, ta stanowczo wskazywała, iż znajduje się na urlopie, co również zaakcentowała w swoich zeznaniach R. S.. Tym samym, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż powódka w pierwszym dniu swojego urlopu stawiała się na wyraźne polecenie przełożonej w celu wykonania ważnego zadania i zanegował wersję przełożonej o zgodzie pracownicy na rozpoczęcie urlopu dopiero w dniu 02 lutego 2016 roku.

Jak ponadto wynika z ustalonego stanu faktycznego, ostatecznie powódka nie wykonywała żadnego zadania w spornym dniu, a jedynie oczekiwała na polecenia przełożonej. Potwierdziła to w swoich zeznaniach J. B.. Z zeznań

D. K. nie wynika natomiast, jakie to ważne zadanie miała do wykonania w tym dniu powódka. Na pytanie Sądu w tej kwestii świadek wskazała jedynie iż ta „robotą to jakiś wniosek”.

W ocenie Sądu Okręgowego, powódka podpisując listę obecności, następnie uruchamiając komputer i oczekując na dyspozycje od przełożonej, w sposób jednoznaczny zmanifestowała gotowość do pracy, jednakże uczyniła to na jej wyraźną prośbę. Skoro zatem D. K. nie przekazała jej – akcentowanej jako pilna – pracy, a następnie doszło do wręczenia jej wypowiedzenia, wysnuć należy wniosek, iż jedynym powodem, dla którego powódka została wezwana do pracy była chęć zmanifestowania zakończenia zatrudnienia. Działanie takie należy ocenić jako podstępne i niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Pracodawca nadużył również swojego prawa podmiotowego albowiem polecił pracownicy stawienie się w pracy w trakcie urlopu, wykorzystując w tym względzie atut hierarchii służbowej, pod pretekstem wykonania ważnej pracy, by następnie rozwiązać z nią umowę o pracę.

Okres ochronny przewidziany w art. 41 k.p. 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. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 366/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09) przyjmuje się, że jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy.

W okolicznościach sprawy, powódka będąc na urlopie wypoczynkowym stawiała się do pracy i była gotowa do jej wykonywania (zatem z tego punktu widzenia nie była objęta ochroną z art. 41 k.p.), jednakże działalnie pracodawcy naruszyło treść art. 8 k.p. a zatem dokonane wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem. Nie można bowiem inaczej zinterpretować podstępnego zwabienia pracownika do zakładu pracy i wykorzystania jego poczucia obowiązku i odpowiedzialności a także zaufania do przełożonej, w celu zakończenia umowy o pracę. Swoim zachowaniem pracodawca wypaczył ochronę, jaka przysługiwała powódce w trakcie urlopu wypoczynkowego w oparciu o treść art. 41 k.p. i naruszył treść art. 8 k.p. Wskazać bowiem należy, iż – jak orzekł w wyroku z dnia 11 lutego 2014 roku (I PK 172/13) Sąd Najwyższy, pracownik obecny w pracy (wykonujący obowiązki wynikające z umowy o pracę lub też gotów do ich wykonywania), którego niezdolność do pracy została stwierdzona (w tym przypadku) zaświadczeniem lekarskim, nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę ustanowionej w art. 41 k.p.. Jeżeli jednak pozostaje on 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 współżycia społecznego (art. 8 k.p.). jak już powyżej wskazano, w okolicznościach sprawy przesłanki o których mowa w art. 8 k.p. zaistniały, stąd wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe.

Mając powyższe na względzie, należało uznać, iż zarzuty skarżącego w tym zakresie były chybione, zaś apelacja podlegała oddaleniu w całości na mocy art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na mocy § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, o czym orzeczono jak w pkt. 2 wyroku.

Krzysztof Kopciowski Bożena Rzewuska Rafał Młyński