

Sygn. akt VI P 731/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan - Karasińska

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska

Bożena Wojdyga

Protokolant: Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 20 października 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa R. L.

przeciwko A. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w W.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę

orzeka:

powództwo oddala.

Sygn. akt VI P 731/13

UZASADNIENIE

W dniu 25 października 2013 roku (data wpływu) powód R. L. pozwem skierowanym przeciwko A. S., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...), wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu powód wskazał, iż z treści otrzymanego świadectwa pracy wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało rzekomo mu doręczone w dniu 1 września 2013 roku, a więc w okresie czasowej niezdolności powoda do pracy, co zostało potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem lekarskim (***pozew k. 1***).

Ostatecznie powód pouczony w trybie art. 5 k.p.c. i art. 45 k.p. i nast. oraz 47 (1) k.p. wniósł o zasądzenie 3 miesięcznego wynagrodzenia zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu (k. 64 – protokół rozprawy z dnia 20/10/2014 r.).

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 stycznia 2014 roku pozwana A. S. podniosła, iż roszczenie powoda jest bezzasadne. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, iż w dniu 30 sierpnia 2013 roku powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę wraz z pismem informującym o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z prawem do wynagrodzenia. R. L. oryginały dokumentów otrzymał w obecności innych pracowników. Po zapoznaniu się z ich treścią, oznajmił, że nie pokwituje ich odbioru (***odpowieź na pozew k. 34***).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. L. pracował u pozwanej A. S., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) początkowo na stanowisku refundowanym, następnie zaś od dnia 1 lipca 2013 roku w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pomoc kuchni. W dniu 30 sierpnia 2013 roku powód był w pracy (k. 49 – lista obecności z podpisem powoda), o godzinie 13.20 pozwana A. S. wręczyła powodowi, w obecności innych osób: R. Z. i I. S., wypowiedzenie umowy o pracę, którego powód nie przyjął (k. 41). Dodatkowo powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała nieefektywne wykorzystywanie przez powoda czasu pracy, ignorowanie poleceń przełożonego, nieumiejętność pracy w zespole (**umowa o pracę k. 39, świadectwo pracy k. 42, zeznania pozwanej k. 65**).

Od samego początku współpraca powoda z pozwaną nie układała się najlepiej, co więcej pozwana poinformowała powoda o konieczności poszukiwania przez niego nowej pracy. W dniu 30 sierpnia 2014 roku powód był normalnie w pracy, pracował, zostało to poświadczane jego podpisem zamieszczonym na liście obecności z dnia 30 sierpnia 2013 roku. Po upływie okresu wypowiedzenia powód nie zgłosił się już więcej do pracy u pozwanej. Pomiędzy 2 a 3 zwolnieniem lekarskim powód tj. w dniu 11 września 2013 roku i 12 września 2013 roku, powinien stawić się do pracy. Jednak taka sytuacja nie miała miejsca, a co za tym idzie pozwana uznała, iż powód zaakceptował warunki wypowiedzenia (**wypowiedzenie umowy o pracę k. 40, pismo informujące o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy k. 41, zwolnienia lekarskie k. 46 – 48, lista obecności k. 49, zeznania pozwanej k. 65**).

Powód R. L. przebywał na zwolnieniach lekarskich w okresie od 30 sierpnia do 04 września 2013 r., od 04 września 2013 r. do 10 września 2013 r., 11- 12 września 2013 r. nie stawiał się w pracy (środa, czwartek) i nie przedstawił zwolnienia lekarskiego za ten okres, następnie od 13 września do 16 września 2013 r.. od 16 września do 11 października 2013 r., 12 października do 31 października 2013 r. (k. 2-5- kopie zwolnień lekarskich). Podkreślić należy, iż zwolnienia lekarskie powoda były wystawiane z przerwami – z zaleceniem pacjent może chodzić.

Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.376,64 zł (okoliczność bezsporna, k. 36, k. 64).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach oraz zeznań pozwanej.

Zeznania pozwanej Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów, a tam gdzie strony wskazywały na okoliczności nieudokumentowane, nie było podstaw by zeznania kwestionować. Prawdziwość zeznań pozwanej odnalazła swoje potwierdzenie w dokumentach zawartych w aktach sprawy m.in. lista obecności w pracy podpisana przez powoda z dnia 30 sierpnia 2013 roku.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda R. L.. Twierdził on, że w dniu 30 sierpnia 2013 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, a co za tym idzie nie mógł być obecny w pracy. W związku z tym wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał przesyłką pocztową wraz ze zwrotem zwolnienia lekarskiego. Zeznania powoda nie zalaży bowiem potwierdzenia w zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójnie wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo R. L. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ostatecznie powód pouczony w trybie art. 5 k.p.c. i art. 45 k.p. i nast. oraz 47 (1) k.p. wniósł o zasądzenie 3 miesięcznego wynagrodzenia zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu (k. 64 – protokół rozprawy z dnia 20/10/2014 r.).

Odnosząc się do roszczenia powoda o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, należy w tym miejscu odnieść się do treści art. 45 § 1 k. p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności (wyrok Sądu Najwyższego z 18.04.2001 r., I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z 10.5.2000 r., I PKN 641/99, OSNP Nr 20/2001, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000 Prawo Pracy (...) str. 34 , wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia - w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy - powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymotów pracownika związanych z pracą. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy, oraz stosujących się do poleceń przełożonych.

Na gruncie niniejszej sprawy pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia nieefektywne wykorzystywanie przez powoda czasu pracy, ignorowanie poleceń przełożonego, nieumiejętność pracy w zespole.

Podkreślenia wymaga, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych, polegających na tym, że każda ze stron poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić może do ustania stosunku pracy. Zgoda drugiej strony na wypowiedzenie umowy o pracę nie ma tu żadnego znaczenia. Oświadczenie woli (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.) o wypowiedzeniu umowy o pracę uznaje się za złożone z chwilą, gdy doszło do stron w taki sposób, że każda z nich mogła zapoznać się z jego treścią (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84), a co za tym idzie wskazane oświadczenie musi być sporządzone na piśmie.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, iż powód wbrew swoim twierdzeniom w dniu 30 sierpnia 2013 roku był w pracy, a następnie udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie od tego dnia. W tym dniu o godzinie 13.20 otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wraz z pismem informującym go o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z prawem do wynagrodzenia. Powód w/w dokumenty, ich oryginały, otrzymał w obecności innych pracowników. Ostatecznie po zapoznaniu się z ich treścią, odmówił ich podpisania. O zapoznaniu się powoda z przedstawionym powyżej pismem świadczy także jego podpis złożony na liście

obecności w pracy w dniu 30 sierpnia 2013 roku. Wobec powyższego Sąd uznał, że powód zapoznał się z pismem o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 30 sierpnia 2013 roku.

Należy zatem uznać, że strona pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę zachowała warunki formalne w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny, były wcześniej doskonale znane powodowi, zostały one wskazane w sposób wystarczająco konkretny i rzetelny.

W niniejszej sprawie nie ulega również wątpliwości, że powód w dniu 30 sierpnia 2013 roku – przed wręczeniem mu pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę – nie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Bezpośrednio wynika to z załączonej do akt sprawy listy obecności datowanej na dzień 30 sierpnia 2013 roku, gdzie widoczny jest podpis powoda. Dopiero później powód przedłożył zwolnienie lekarskie datowane na dzień 30 sierpnia 2013 roku. Ponadto pozwana w toku postępowania podniosła, że powód nie stawił się 11 września 2013 roku i 12 września 2013 roku. Tym samym pozwana uznała, iż powód zaakceptował warunki wypowiedzenia.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004r. (I PK 614/2003 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 19993 r. I PZP 68/92, OSNCP 1993, z. 9, poz. 140), – wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę a następnie wykazał, iż w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby nie narusza art. 41 k.p., który stanowi, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W związku z powyższym Sąd uznał, że zakład pracy nie naruszył przepisów Kodeksu Pracy wypowiadając powodowi umowę o pracę.

Skoro Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powoda było prawidłowe, nie zasługuje na uwzględnienie roszczenie powoda o odszkodowanie. Ponadto Sąd dokonując ustaleń w niniejszej sprawie oraz przeprowadzając jego ocenę prawną oparł się na całości zebranego materiału dowodowego, którego szczegółowość i wzajemna spójność pozwalała na dokonanie stosownych rozstrzygnięć. Podkreślić należy, iż powód powinien odwołać się do Sądu pracy w terminie 7 dni od daty otrzymania (względnie odmowy podpisania – zapoznania się z wypowiedzeniem umowy o pracę) tj. w terminie do dnia 6 września 2013 r. Powód wystąpił zaś z pozwem przeciwko pozwanej dopiero w dniu 25 października 2013 roku (data wpływu). Wobec powyższego powództwo jako wniesione po terminie podlegało również oddaleniu (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r. III PZP 8/86, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997 r. I PKN 163/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2011 r. I PKN 660/00, zgodnie z którymi:

„Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów - zasada prawna z dnia 14 marca 1986 r. III PZP 8/86 - 1. Terminy przewidziane w art. 256 i 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. 2. Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p. OSNC 1986/12/194”;

„Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r. I PKN 660/00 Znaczne przekroczenie siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia, OSNP 2003/20/48”.

Podkreślić należy, iż zwolnienia lekarskie powoda były wystawiane z przerwami – z zaleceniem pacjent może chodzić. Stąd Sąd nie znalazł podstaw aby ewentualnie przywrócić powodowi termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Uwzględniając powyższe, w oparciu o powołane i cytowane w uzasadnieniu przepisy Sąd orzekł, jak w sentencji.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

(...)