

Sygn. akt VPa 19/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek (spr.)

Sędziowie: SSO Jacek Wilga

SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2014 roku **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko (...)Spółce Akcyjnej w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 9 grudnia 2013 roku

sygn. akt IV P 498/13

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Lubinie - Sąd Pracy oddalił powództwo M. J. przeciwko (...) S.A. z siedzibą w K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Zdaniem Sądu I instancji w realiach rozpoznawanej sprawy nie doszło do naruszenia zakazu z art. 41 k.p. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie doprowadził bowiem Sąd do wniosku, iż powód dopiero po skutecznym rozwiązaniu z nim umowy o pracę poinformował pracodawcę o niezdolności do pracy z powodu choroby. Choć na dzień, w którym wręczono powodowi wypowiedzenie umowy (23 lipca 2013 r.) - w związku ze specyfiką zatrudnienia powoda i faktem, że jego staż odbywał się etapami - powód nie miał wyznaczonych konkretnych obowiązków, to pozostawał on w stosunku pracy, dzień ten nie był dla niego dniem wolnym od pracy i w tym dniu do pracy się stawił. Jeśli powód rzeczywiście nie był zdolny do pracy z powodu choroby, wydaje się oczywiste, że fakt ten zgłosiłby położonym najpóźniej przed rozpoczęciem spotkania, na którym według jego twierdzeń oczekiwał przydzielenia do innego sklepu. Legitymowanie się zwolnieniem lekarskim, powodujące rzeczywistą niezdolność do pracy powoda, powinno powodować, że powód do pracy się nie stawia. Wtedy to zachodzi

okoliczność określona w art. 41 k.p., a mianowicie usprawiedliwiona nieobecność w pracy. Sąd nie dał wiary powodowi, że stawiał się on na spotkanie 23 lipca 2013r. wyłącznie w celu powzięcia informacji co do sklepu, do którego miał być przydzielony i chęcią poinformowania o niezdolności do pracy z powodu choroby. Z uwagi na rozpoznane u niego schorzenie (przejawiające się utrudniającym swobodne poruszanie się bólem kręgosłupa) i jednocześnie odległość pomiędzy L., a Ś., twierdzenia powoda są niewiarygodne, tym bardziej, jeśli liczył on na kontynuację zatrudnienia. Nie było żadnych przeszkód, aby zgłosić telefonicznie niezdolność do pracy, wówczas spotkanie odbyło by się w innym terminie. Sąd Rejonowy wskazał też, że istotą ochrony z art. 41 k.p. jest zakaz rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w sytuacji rzeczywiście usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Ochrona wynikająca z tego przepisu dotyczy nieobecności w pracy, a nie niezdolności do pracy. Przepis ten nie może być narzędziem stosowanym przez pracownika do nieuzasadnionej ochrony przed ewentualnym rozwiązaniem stosunku pracy, jeśli pomimo posiadania formalnego usprawiedliwienia nieobecności, pracownik do pracy się stawia w celu jej świadczenia lub zgłasza gotowość do jej świadczenia.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód. Zaskarżył wyrok w całości zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 41 K.p. w zw. z art. 45 K.p. oraz art 61 K c, w zw. z art. 30 § 3 K.p. poprzez przyjęcie, że podczas wypowiedzenia umowy o pracę nie doszło do naruszenia przepisów prawa pracy, mimo tego, że w trakcie spotkania i przed wręczeniem powodowi pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powiadomił on pracodawcę o niezdolności do pracy i przeszkodzie do wypowiedzenia mu umowy o pracę,
2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 61 K.c. w zw. z art. 30 § 3 K.p. poprzez przyjęcie że pismo zawierające oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało powodowi wręczone przed powiadomieniem pracodawcy o niezdolności do pracy, mimo tego że przed tą informacją jedynie powiadomiono go ustnie o wypowiedzeniu, zaś zgodnie z prawem pracy pisemne oświadczenie wręczono powodowi po tym jak powiadomił pracodawcę o niezdolności do pracy,
3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 41 K.p. w zw. z art. 45 K.p. poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszało przepisów prawa pracy z uwagi na dokonanie wypowiedzenia przed poinformowaniem pracodawcy o niezdolności do pracy pracownika, podczas gdy niezdolność ta występowała od dnia 22 lipca 2013 roku i powód w tym okresie nie świadczył pracy ani nie zgłaszał gotowości do jej świadczenia,
4. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 41 K.p. poprzez błędną jego wykładnię i uznanie że nie doszło do naruszenia tego przepisu przy rozwiązywaniu z powodem umowy o pracę, gdyż powód dnia 23 lipca 2012 roku zgłaszał gotowość do świadczenia pracy, mimo tego, że spotkanie odbywało się w miejscu, które nie było jego miejscem pracy, o godzinie 13.30, która to godzina nie była normalnym czasem rozpoczęcia pracy, nie przebierał się w strój roboczy, nie podpisywał listy obecności, a żeby wejść na teren firmy pobrał identyfikator „gość”, a ponadto spotkanie to nie było w żaden sposób przejawem świadczenia przez powoda pracy, czy deklarowania gotowości do jej świadczenia,
5. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 41 K.p. poprzez błędną jego wykładnię i uznanie, że powód nie zgłosił niezdolności do pracy telefonicznie Pani B. z własnej winy, mimo tego, że kilkakrotnie próbował skontaktować się telefonicznie, co nie przyniosło rezultatu nie z jego winy tylko z tego powodu, że była tego dnia na urlopie,
6. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy tj. art. 233 K.p.c., ponieważ Sąd naruszył ustanowione w tym przepisie zasady oceny wiarygodności oraz mocy dowodów poprzez pozbawienie wiarygodności zeznań powoda, a tym samym poprzez niezbadanie istoty sprawy i uznanie, że stawienie się przez powoda na spotkanie poza jego normalnym miejscem pracy w dniu wolnym od pracy, poza godzinami pracy, stanowi o zgłoszeniu przez powoda gotowości do świadczenia pracy i że powiadomił on stronę pozwaną o jego niezdolności do pracy po wręczeniu mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę,

7. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy tj. art. 233 K.p.c. w zw. z art. 229 K.p.c., ponieważ Sąd naruszył ustanowione w tym przepisie zasady oceny wiarygodności oraz mocy dowodów poprzez pozbawienie wiarygodności zeznań powoda i uznanie, że powód dnia 23 lipca 2013 roku stawiał się celem

świadczenia pracy i zgłaszał gotowość do świadczenia pracy w sytuacji w której zarówno powód, jak i pozwana potwierdzili bezsprzecznie że dzień 23 lipca 2013 roku był dla powoda dniem wolnym od pracy i nie stawiał się on w tym dniu celem jej świadczenia,

8. sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegającą na stwierdzeniu, że powód stawiał się dnia 23 lipca 2013 roku do pracy w celu świadczenia pracy mimo tego, iż dzień 22 i 23 lipca 2013 roku był dla powoda dniem wolnym od pracy, a spotkanie odbywało się w miejscu, które nie było jego miejscem pracy, o godzinie 13.30, która to godzina nie była normalnym czasem rozpoczęcia pracy, nie przebierał się w strój roboczy, nie podpisywał listy obecności, a żeby wejść na teren firmy pobrał identyfikator „gość”, a ponadto spotkanie to nie było w żaden sposób przejawem świadczenia przez powoda pracy, czy deklarowania gotowości do jej świadczenia,

9. sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegającą na stwierdzeniu, że powód stawiał się dnia 23 lipca 2013 roku do pracy w celu jej świadczenia, w sytuacji w której od dnia 22 lipca 2013 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i był niezdolny do pracy, o czym poinformował pracodawcę po odczytaniu, ale przed wręczeniem mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i poza spotkaniem organizacyjnym miał zamiar złożyć w kadrach zwolnienie lekarskie,

10. sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegającą na stwierdzeniu, że powodowi wypowiedziano skutecznie umowę o pracę ustnie informując go o wypowiedzeniu mimo tego, że pismo zawierające oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało powodowi wręczone po powiadomieniu przez powoda pracodawcy o niezdolności do pracy

W oparciu o przedstawione zarzuty skarżący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, a tym samym zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 15.960,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;

- zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania procesowego w I instancji w wysokości 2.400,00 zł oraz 17,00 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa oraz zgłoszone koszty dojazdu na rozprawy w wysokości 100 zł za każdą rozprawę;

- o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego

według norm przepisanych, w tym kosztów opłaty sądowej w wysokości 30,00 zł, kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym w wysokości 1.200 zł oraz koszty dojazdu na rozprawę w wysokości 100 zł za każdą rozprawę.

Sąd Okręgowy uznając ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy za prawidłowe i przyjmując je za własne, zważył co następuje:

Apelacja była bezzasadna.

Pomimo wielości zarzutów podnoszonych przez powoda w apelacji jej istota (generalnie istota sporu) sprowadza się do rozstrzygnięcia czy pozwany wypowiadając powodowi w dniu 23 lipca 2013 r. umowę o pracę naruszył przepis art. 41 Kodeksu pracy. Zgodnie z jego brzmieniem 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.

Rację ma Sąd Rejonowy uznając, że ochroną na tej podstawie objęta jest faktyczna nieobecność pracownika w pracy z powodu istnienia przyczyny usprawiedliwiającej tę nieobecność np. choroby, a nie samo istnienie tej przyczyny połączone z obecnością w pracy. Nieco zatem upraszczając: nie sama choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy jest przesłanką zakazu wypowiedzenia umowy o pracę lecz nieobecność pracownika w pracy z powodu tej choroby. Przez obecność w pracy należy przy tym rozumieć stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Jeżeli zatem w dniu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obecny w pracy i wykonuje swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę bądź jest gotowy do ich wykonywania, a następnie wykazuje, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby to nie korzysta on z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p. (poza powołanym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku orzecznictwem, por. także uchwała SN z dnia 11 marca 1993 r., sygn. akt I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140, LEX nr 13283).

Słusznie przyjął Sąd I instancji, iż powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę na spotkaniu w dniu 23 lipca 2013 r., który był dniem jego pracy momencie, w którym już taką pracę świadczył. Wskazują na to jednoznacznie zarówno dokumenty w postaci karty ewidencji czasu pracy (k. 43), umowy o pracę wraz z opisem stanowiska (k. 7 i 8, z których wnika, że powód zatrudniony był jako kierownik rejonu – stażysta, miejscem wykonywania pracy był region L., a powód – co zresztą wynika także z regulacji art. 100 § 1 k.p – miał obowiązek wykonywania bieżących zadań zleconych przez przełożonego) oraz zeznań świadków K. M. (k. 52 – odwr.) i T. P. (k.65 – odwr). Świadczenie ci podali, iż w siedzibie regionu w L. spotykają się na zebraniach na których omawiają wyniki, przyszłe działania, informacje na temat pracy stażystów i jest to dla takich pracowników normalny dzień pracy. Takim dniem był zatem także 23 lipiec 2013 r. Znajduje to także potwierdzenie w karcie ewidencji czasu pracy powoda, Wynika z niej, że w dniach od 19 do 22 lipca 2013 r. powód miał wyznaczone harmonogramowo dni wolne od pracy, natomiast 23 lipca 2013 r. już takim dniem nie był. Trzeba zaznaczyć, że - wbrew twierdzeniom apelacji - praca powoda polegała nie tylko na wykonywaniu czynności kasjera w sklepie strony pozwanej w P., ale do obowiązków powoda (jako kierownika rejonu - stażysty) należało także uczestniczenie w szkoleniach i w zebraniach (spotkaniach) z przełożonymi podsumowujących dotychczasową pracę powoda. Takim właśnie spotkaniem było to wyznaczone na dzień 23 lipca 2013 r. Nie mają przy tym znaczenia okoliczności podnoszone przez powoda, iż tego dnia nie przebiegał się w strój roboczy, w budynku, w którym otrzymał wypowiedzenie nie wykonywał zazwyczaj czynności (kasjera), a wchodząc na teren zakładu pracy pobrał przepustkę przeznaczoną dla gościa. Są to okoliczności pozbawione znaczenia. Nie zmieniają one bowiem w żaden sposób faktu, że spotkanie w którym powód (na polecenie przełożonych) uczestniczył mieściło się w zakresie jego obowiązków pracowniczych (wynikających z charakteru stanowiska pracy wskazanego umową o pracę).

Brak jest zatem podstaw do uznania, iż pracodawca dokonując na spotkaniu w dniu 23 lipca 2013 r. wypowiedzenia powodowi umowy o pracę naruszył art. 41 k.p. Powód bowiem w tym dniu przybywając na spotkanie z przełożonymi najpierw wyraził tym gotowość do świadczenia pracy, a następnie uczestnicząc w tym spotkaniu – świadczył pracę.

Z materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie wynika przy tym, iż powodowi skutecznie (w rozumieniu art. 61 § 1 k.c w związku z art. 300 k.p) złożono oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy odczytując treść pisemnego oświadczenia. Dopiero w trakcie informowania o urlopie wypoczynkowym udzielonym powodowi w okresie wypowiedzenia (co nie stanowi koniecznego elementu wypowiedzenia) poinformował on składającego oświadczenie T. O. o zwolnieniu lekarskim. Takie postępowanie pracodawcy nie jest sprzeczne zarówno z art. 41 k.p., jak i powołanym w apelacji art. 30 § 3 k.p. Z zeznań powołanych wyżej świadków i pisemnego wypowiedzenia umowy (k. 13) wynika jednoznacznie, że powodowi podczas spotkania w dniu 23 lipca 2013 r. odczytano treść pisemnego wypowiedzenia i niezwłocznie (zaraz na tym samym spotkaniu) wręczono powodowi pismo zawierające to oświadczenie pracodawcy (czego powód nie kwestionował w toku procesu). Takie działanie pracodawcy nie naruszało wymogu pisemnej formy wypowiedzenia. Jak wskazał bowiem SN w wyroku z 18 stycznia 2007 r., (II PK 178/06) sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy

o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3 k.p.).

Ten zasługujący na aprobatę pogląd należy odnieść do realiów rozpoznawanej sprawy, w której pracodawca sporządza pisemne wypowiedzenie umowy o pracę i podczas spotkania z pracownikiem odczytuje mu treść tego pisemnego oświadczenia oraz niezwłocznie wręcza tej samej treści (co odczytane wcześniej) pisemne wypowiedzenie umowy o pracę.

Kierując się powyższymi względami apelację jako niezasadną oddalono (art. 385 k.p.c.)

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania Sąd Odwoławczy oparł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.