

Sygn. akt X P 1112/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Beata Kominiak, Helena Żugaj

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2013 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko C. Z. M. C. S.A – W. z siedzibą

we W.

o odszkodowanie w zw. z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów

prawa

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda J. S. na rzecz strony pozwanej C. Z. M. C. S.A – W. z siedzibą we W. kwotę 77zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 października 2012 r. (prezentata Biura Podawczego Sądu 5.11.2012) nadanym w urzędzie pocztowym w dniu 31.10.2012 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej C. Z. M. C. S.A. W. z siedzibą we W. powód J. S. domagał się zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 34.500 zł tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa oraz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż był zatrudniony u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę zawartą w dniu 15 listopada 2011 r. na czas określony do 14 listopada 2013r. w wynagrodzeniu w kwocie 11.500 zł brutto. W dniu 26 października 2012 r. powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art.30 §1 ust.4 kp pracodawca przy rozwiązywaniu umowy na czas określony z zachowaniem wypowiedzenia nie ma obowiązku informowania pracownika o przyczynie wypowiedzenia. Coraz częściej jednak w literaturze i orzecznictwie zaczyna dominować pogląd, iż brak konieczności określenia przyczyn wypowiedzenia

umowy terminowej może stanowić naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na rodzaj umowy o pracę. Podnoszona jest także możliwość niekonstytucyjności powyższego przepisu wobec art.32 Konstytucji RP.

Powołanemu wypowiedzeniu umowy o pracę zarzucić należy jednak przede wszystkim naruszenie art.41 kp. Powód od dnia 19.10.2012 do 25.10.2012 przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą układu pokarmowego. Następnie 26 października 2012 r. powód otrzymał dalsze zwolnienie lekarskie z poradni psychiatrycznej stwierdzające jego niezdolność do pracy w okresie od 26.10.2012 do 25.11.2012 r. Po otrzymaniu powyższego zwolnienia powód udał się celem jego przedłożenia pracodawcy oraz wykonania koniecznych jego zdaniem czynności wynikających z zatrudnienia w pozwanej spółce. Nie bez znaczenia dla sprawy pozostają dolegliwości powoda. Silny stres, na który powód narażony był w związku z wykonywaną pracą był bezpośrednią przyczyną jego problemów gastrycznych i psychiatrycznych. Powód całkowicie poświęca się swojej pracy. Jest pracownikiem rzetelnym i dyspozycyjnym a jego absencje chorobowe nie wykraczają ponad ramy konieczne dla ratowania zdrowia. W związku z profesjonalnym podejściem do swoich obowiązków i lojalnym stosunkiem do pracodawcy, powód pomimo posiadania 26.10.2012 zaświadczenia uprawniającego go do dalszej absencji w pracy, przed złożeniem go na ręce pracodawcy zdecydował się wykonać tego dnia konieczne jego zdaniem obowiązki pracownicze. W trakcie ich wykonywania powodowi zostało dostarczone wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Zaistniała sytuacja była dla powoda zaskoczeniem. Nie wskazano mu przyczyny wypowiedzenia. Nikt z przełożonych nie przeprowadził z powodem przed tym zdarzeniem rozmów na temat zagrożenia jego pozycji w firmie czy ryzyka utraty pracy. Niezwłocznie po przekazaniu wypowiedzenia powód przedstawił pracodawcy zwolnienie lekarskie z dnia 26.10.2012 r. W tej sytuacji wypowiedzenie złożone powodowi należy uznać na mocy art.41 kp za bezskuteczne. Powód w momencie otrzymania wypowiedzenia był poddany silnemu czynnikowi stresogennemu, co w połączeniu z jego dolegliwościami natury psychiatrycznej mogło doprowadzić do pogorszenia jego stanu zdrowia. Z powyższej przyczyny nie poprosił on o potwierdzenie odbioru zwolnienia przez pozwanego. Dla skuteczności takiego oświadczenia nie jest jednak potrzebne takie potwierdzenie

Strona pozwana C. Z. M. C. S.A. W. z siedzibą we W. **w odpowiedzi na pozew** z dnia 3 grudnia 2012 r. (prezentata Biura Podawczego 4.12.2012) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1.800 zł oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa 17 zł.

W uzasadnieniu strona pozwana zarzuciła, iż przepisy prawa nie nakładają na pracodawcę obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Wobec jednoznacznego sformułowania art.30 §4 kp wymóg wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jest jedynie postulatem de lege ferenda. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2.12.2008 sygn. P 48/07 orzekł, iż art.30 §4 kp w zakresie w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w przypadku umowy terminowej nie jest niezgodny z art.2 i 32 Konstytucji RP, a zdanie odrębne od tegoż orzeczenia zgłosił jedynie jeden z pięciu sędziów składu orzekającego.

Wbrew twierdzeniom pozwu pozwany wypowiadając powodowi umowę o pracę nie naruszył art.41 kp. W istocie powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w dniach 19-25 października 2012 r. Po zakończeniu okresu zwolnienia to jest w dniu 26.10.2012 r. powód stawił się do pracy i normalnie wykonywał swoje zwykłe obowiązki pracownicze. Obecność powoda w pracy w tym dniu nie była spowodowana pilną potrzebą czy jakimiś nadzwyczajnymi okolicznościami; przystąpił on do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych w zwykłym toku czynności, nie zgłaszając pozwanemu jakichkolwiek okoliczności związanych z jego ewentualną niedyspozycją. Tego dnia w trakcie spotkania powoda z prezes zarządu R.-S., przewodniczącym Rady Nadzorczej S. oraz szefem Biura Zarządu B.powodowi wręczono oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz poinformowano go o przyczynie rozwiązania umowy jaką była negatywna ocena pracy powoda. W czasie tego spotkania ani też wcześniej powód nie przedstawił pozwanemu zwolnienia lekarskiego ani też nie poinformował o jego posiadaniu. Po otrzymaniu wypowiedzenia powód oświadczył jedynie że źle się poczuł. Po zakończeniu spotkania prezes zarządu sprawdziła u specjalisty ds. kadr S., że powód nie składał zwolnienia lekarskiego na ten dzień.

Strona pozwana zaprzeczyła także ażeby powód był pracownikiem rzetelnym, profesjonalnie podchodzącym do swoich obowiązków. POzwany wielokrotnie wyrażał wobec powoda niezadowolenie z niesatysfakcjonujących wyników podporządkowanego powodowi pionu, jego niekompetencji gdy wyznaczał sam cele sprzedaży których nie realizował.

O fakcie posiadania zwolnienia obejmującego dzień 26.10.2012 r. powód poinformował pozwanego dopiero w mailu z dnia 26.10.2012 r. wysłanym do prezesa zarządu dopiero o godzinie 21.26 tego dnia. Natomiast skan tego zwolnienia powód przesłał pozwanemu przy mailu z dnia 29.10.2012 a oryginał listem poleconym w dniu 31.10.2012 r. Nie polega więc prawdzie twierdzenie powoda jakoby "przedstawił zwolnienie lekarskie niezwłocznie po przekazaniu wypowiedzenia a jedynie nie poprosił o potwierdzenie jego odbioru przez pozwanego."

Na rozprawie w dniu 7 grudnia 2012 r. powód podtrzymał roszczenie odszkodowawcze stanowiące równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia, dostosowując je do wyliczenia pracodawcy jak w zaświadczeniu o średnim wynagrodzeniu brutto powoda za ostatnie 3 miesiące pracy- to jest kwoty 40.940, 01 zł brutto (vide rozprawa z 7.12.2012 k.45 verte).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. S. był zatrudniony u strony pozwanej C. Z. M. C. S.A. W. z siedzibą we W. w oparciu o umowę o pracę na czas określony zawartą w dniu 15 listopada 2011 r. w okresie od 15.11.2011 do 10.11.2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora handlowego z wynagrodzeniem 11.500 zł brutto. Do obowiązków powoda należało planowanie, organizacja oraz nadzór sprzedaży hurtowej w pionie handlowym wobec klientów instytucjonalnych w sektorze publicznej służby zdrowia (głównie szpitali). Przedmiotem działalności pozwanej spółki jest sprzedaż aparatury medycznej, prowadzenie hurtowni medycznej w ramach grupy kapitałowej. Bezpośrednim przełożonym powoda była prezes zarządu spółki D. R. S.. Powód wykonywał swoje obowiązki w siedzibie spółki oraz w terenie. Powód pełnił także funkcję prezesa zarządu spółki zależnej od strony pozwanej. Od 28.06.2012 powód pełnił funkcję członka zarządu pozwanej spółki. Celem powołania była dodatkowa motywacja dla powoda, docenienie roli i funkcji dyrektora handlowego w spółce.

Dowody: umowa o pracę na czas określony z 15.11.2011 (k.9);

akta osobowe powoda (załącznik);

odpis aktualny KRS pozwanej spółki (k.31-37);

zeznanie świadka S. S. (k.110);

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej: członka zarządu M. R. (k.130);

prezes zarządu D. R. S.(k.130).

Średnie wynagrodzenie powoda za ostatnie 3 miesiące pracy wynosiło 13.646,67 zł brutto (8.976,81 zł netto).

Dowody: zaświadczenie o wynagrodzeniu z 28.11.2012 (k.30).

Pozwana spółka postawiła przed powodem zadanie poprawy wyników sprzedaży w pionie hurtowym. Powód nie spełnił oczekiwań zarządu i nie odbudował sprzedaży hurtowej. Na przestrzeni 3 kwartałów 2012 roku wyniki sprzedaży nie poprawiły się, nie osiągnęły satysfakcjonującego poziomu. Współpraca powoda z dyrektorem działu handlu detalicznego M. R. nie układała się należycie. Dyrektor R. stwierdziła u powoda brak profesjonalizmu, dostatecznej wiedzy merytorycznej, brak wiedzy o podstawowych wskaźnikach ekonomicznych. Nie panował nad gospodarką magazynową.

Powód miał pełną świadomość stawianych mu zarzutów i negatywnej oceny pracodawcy. Na cotygodniowych roboczych spotkaniach z zarządem omawiano i oceniano wyniki sprzedaży. Powodowi zwracano uwagę na brak

postępów. Powód zachowywał się biernie i pasywnie. Zarząd wskazywał powodowi iż utrzymywanie się wyników sprzedaży na dotychczasowym poziomie i brak progresu będzie skutkowało decyzją o wypowiedzeniu umowy.

Powód był postrzegany przez współpracowników jako osoba pełną energii w ciągłym ruchu, o silnej konstrukcji psychicznej, okaz zdrowia, pełen optymizmu i entuzjazmu. Nie skarżył się na stosowanie wobec niego praktyk mobbingowych czy dyskryminacyjnych, negatywne relacje personalne w środowisku pracy. Nie korzystał ze zwolnień lekarskich w okresie zatrudnienia z uwagi na stres czy depresję. Nie skarżył się na kłopoty psychiczne. Nigdy nie chorował poza ostatnim okresem przed wypowiedzeniem (19-25.10.2012). Powód znajdował się pod opieką lekarza psychiatry od sierpnia 2012 r. z uwagi na stany depresyjne O powyższym nie informował pracodawcy.

W wykonywanych obowiązkach miał swobodę w kształtowaniu struktury podległych działów (stworzył dział obsługi klienta publicznego), wprowadzaniu nowych rozwiązań czy innowacjach mających podnieść sprzedaż. W pozwanej spółce nie było praktyki nagłych wezwań do wykonywania pilnych obowiązków niezależnie od stanu zdrowia, "ściągnięcia pracowników z urlopu czy też chorobowego". Takich działań nie podejmowano nigdy wobec powoda.

Dowody: dokumentacja lekarska historii choroby (k.54-58);

zeznanie świadków: S. S. (k.110);

J. B. (k.110);

W. K. (k.130);

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej: członka zarządu M. R. (k.130);

prezes zarządu D. R. S. (k.130).

Zarząd spółki po otrzymaniu wyników sprzedaży w trzecim kwartale w pierwszych dwóch tygodniach października 2012 podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Powód w okresie 19-25 października 2012 korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Pierwszym dniem pracy powoda o zakończeniu absencji chorobowej był 26.10.2012 (piątek). Nikt nie oczekiwał od powoda stawiennictwa do pracy w tym dniu z uwagi na niecierpiące zwłoki zadania do wykonania, niezależnie od stanu zdrowia. Nie miał zaplanowanych żadnych czynności. Powód nie miał normowanego czasu pracy. Stawił się do pracy ok. godziny 7.00. Około godziny 9.00 powód był w gabinecie dyrektora R.- pytał co się wydarzyło w firmie przez tydzień. Powód pomiędzy 7.00 a 12.00 podejmował czynności w pracy w normalnym toku czynności. Przebywał w dziale zamówień i dziale obsługi klienta, wzywał do siebie podległych pracowników. W tym czasie widział się także z szefem biura zarządu B.. W rozmowie nie powoływał się na swe złe samopoczucie. Nie informował nikogo że przebywa na zwolnieniu lekarskim. Nie przedstawiał nikomu żadnego dokumentu odzwierciedlającego powyższe zwolnienie.

O godzinie 12.00 powód został poproszony do gabinetu prezesa zarządu R.- S.. Rozmowa trwała ok.15-30 minut. Obok powoda uczestniczyła w niej prezes zarządu D. R. S., przewodniczący Rady Nadzorczej S. S. oraz szef biura zarządu J. B.. Przewodniczący R. S. przedstawił powodowi negatywną ocenę jego pracy, a następnie główne motywy rozwiązania umowy o pracę. Powód przyjął decyzję pracodawcy spokojnie, nie polemizował i nie protestował. Powodowi wręczono przygotowany dokument wypowiedzenia, który podpisał. Powód miał możliwość swobodnej wypowiedzi. Nie podjął jednak dialogu. Nie sygnalizował złego samopoczucia, nie przedstawił zwolnienia lekarskiego; otrzymując wypowiedzenie nie powołał się na fakt niedyspozycji zdrowotnej w dniu wręczenia wypowiedzenia. Dla uczestników spotkania nie wyglądał na osobę chorą czy cierpiącą.

Strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 10.11.2012. Powód został zobowiązany do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

Po opuszczeniu spotkania powód wyposażony w kartę obiegową zgodnie ze wskazówkami szefa biura zarządu B. oraz korzystając częściowo z pomocy p. K. zdawał narzędzia służbowe (komputer, samochód służbowy, karty) w poszczególnych komórkach organizacyjnych, łącznie z działem księgowo-finansowym gdzie umiejscowione jest stanowisko do obsługi kadr. Nigdzie w trakcie tych czynności nie powołał się na zwolnienia lekarskie; nie przedstawił żadnego dokumentu. Powód został odwieziony do miejsca zamieszkania w O. przez szefa logistyki, gdzie przekazał drobne narzędzia pracy (ładownica i kabel do laptopa). Tam także nie przekazał zwolnienia lekarskiego. Prezes zarządu poleciła sprawdzić ok. godziny 15.00 już po opuszczeniu firmy przez powoda u specjalisty ds. kadr S. czy powód pozostawił jakiś dokument potwierdzający niedyspozycję zdrowotną tego dnia. Takiego dokumentu nie było.

Wieczorem w dniu 26.10.2012 (godz. 21.26) powód wysłał prezes R.-S. wiadomość mailową informując ją iż w tym dniu przebywał na zwolnieniu lekarskim a w pracy zjawił się wyłącznie na wezwanie pracodawcy celem nadrobienia zaległości w pracy z uwagi na lepsze samopoczucie.

W dniu 29.10.2012 powód przesłał pracodawcy skan zwolnienia lekarskiego wystawionego w dniu 25.10.2012 na okres 26.10-25.11.2012 przez lekarza psychiatry. W dniu 31.10.2012 przesłał natomiast listem poleconym oryginał zwolnienia.

Dowody: kserokopie zwolnień lekarskich powoda: za okres 19-25.10.2012 oraz okres 26.10-25.11.2012 (k.11-12);

wydruki poczty elektronicznej powoda - maile z 26 i 29.10.2012 ze skanem zwolnienia (k.38-40);

wyciąg z książki podawczej strony pozwanej z 31.10.2012 (k.41-42);

wypowiedzenie umowy o pracę z 26.10.2012 (k.10);

zeznanie świadków: S. S. (k.110);

J. B. (k.110);

W. K. (k.130);

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej: członka zarządu M. R. (k.130);

prezes zarządu D. R. S. (k.130).

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo powoda jako nieuzasadnione nie zasługuje na uwzględnienie zarówno co do zasady jak i co do wysokości.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania w związku z wypowiedzeniem z nim umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa- art.41 kp. W ocenie powoda powyższe naruszenie polegać miało na wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 26.10.2012 r. w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z uwagi na absencję chorobową. Ponadto powód dowodził iż fakt nie umieszczenia w treści wypowiedzenia terminowej umowy o pracę przyczyn rozwiązania umowy o pracę należałoby odczytywać jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Zasadniczo umowa o pracę na czas określony podlega ochronie przed jej wcześniejszym rozwiązaniem i powinna trwać do końca okresu, na jaki została zawarta. Jednakże ustawodawca w art. 33 kodeksu pracy przewidział wyjątek, zgodnie z którym umowa o pracę na czas określony może być rozwiązana wskutek wcześniejszego jej wypowiedzenia. Aby rozwiązanie takiej umowy było dopuszczalne, konieczne jest spełnienie następujących warunków:

- wypowiedzenie może dotyczyć wyłącznie umowy o pracę zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy,

- strony przewidzą możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem.

Zgodnie z art. 33 kp przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Podkreślić przy tym należy, że umowa o pracę zawarta na czas określony, dłuższy niż sześć miesięcy, w której strony przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, może być w ten sposób rozwiązana także przed upływem sześciu miesięcy jej trwania (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7.09.1994r. I PZP 35/94, OSNAPiUS 1994, nr 11, poz. 173).

Natomiast zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 2 kp umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Natomiast zgodnie z art. 30 § 3 i 5 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie, gdzie w przypadku oświadczenia pracodawcy dodatkowo powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę wyłącznie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z powyższego a contrario wynika, iż ustawodawca nie nakłada na pracodawcę obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Oczywistym jest więc, że skoro w niniejszej sprawie strony łączyła umowa o pracę na czas określony to strona pozwana nie miała obowiązku uzasadniania swojej decyzji.

Konsekwencją zaś powyższego unormowania jest właśnie z jednej strony zwolnienie pracodawcy z obowiązku podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony, z drugiej zaś strony – bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym, czy owa przyczyna istnieje i czy jest uzasadniona (tak też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 04.03.1999r. I PKN 607/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 308). Wobec powyższego Sąd w niniejszym postępowaniu nie badał rzeczywistych przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, nie prowadził postępowania dowodowego zmierzającego do ustalenia tych przyczyn. Ustalenie motywów którymi kierował się pracodawca rozwiązując umowę o pracę zmierzać miało w intencji Sądu jedynie do zbadania świadomości powoda co do stawianych mu zarzutów pracodawcy, co z kolei miało znaczenie dla zbadania motywów postępowania powoda w kontekście zgłoszenia absencji chorobowej pracodawcy.

Wbrew twierdzeniom pozwu aktualny pozostaje zapis cytowanego art. 30 § 4 kp, zwalniający pracodawcę z obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia terminowej umowy o pracę, a orzecznictwo Sądu Najwyższego nie zmierza w kierunku sugerowanej przez powoda liberalizacji tego ustawowego rozwiązania. Żadne klauzule generalne nie upoważniają do odmiennej interpretacji powyższych zapisów. Brak także orzeczenia TK stwierdzającego niekonstytucyjność tych przepisów, a powód może powoływać się jedynie nieprzekonująco na zdanie odrębne jednego z sędziów Trybunału.

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.

Norma prawna zawarta w/w wymienionym przepisie, szerzej skomentowana została w wyroku SN z dnia 11.11.1986 sygn. akt I PRN 85/86 (PiZS 1987/4/60) „Ochrona przewidziana w art. 41 k.p. polega na zakazie złożenia przez zakład pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach przewidzianych w tym przepisie. Przesłanki ochronne (np. choroba pracownika) muszą zatem istnieć w dacie złożenia przez zakład pracy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Brak tych przesłanek ochronnych w dacie złożenia przez zakład pracy oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza stosowanie art. 41 k.p., choćby nawet w okresie wypowiedzenia powstały przesłanki uzasadniające zakaz wypowiedzenia (np. choroba pracownika).” Kluczowym zatem dla niniejszego postępowania stała się odpowiedź na pytanie czy nieobecność powoda w pracy

była usprawiedliwiona oraz czy w dacie złożenia przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu istniały przesłanki ochronne (zły stan zdrowia pracownika).

Na powódzie, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu (art.6 kpc) spoczywał obowiązek wykazania iż w dacie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 26.10.2012 był niezdolny do pracy z powodu choroby. W ocenie Sądu tej powinności w niniejszym postępowaniu powód nie sprostował. Powód twierdził iż dysponował zwolnieniem lekarskim przychodząc do pracy w dniu 26.10.2012 ale nie przedstawił go osobom reprezentującym pracodawcę i wręczającym mu wypowiedzenia ponieważ nie został dopuszczony do głosu. Jednocześnie w innym miejscu wskazał, iż wypowiedzenie wręczył ale nie uzyskał potwierdzenia jego złożenia. Powoływał się także na stresującą atmosferę pracy, presję sprzyjającą pojawieniu się u niego stanów depresyjnych, lękowych. Wskazał również iż pojawienie się w pracy w dniu 26.10.2012 było związane wyłącznie z chęcią nadrobienia zaległości w pracy pod presją pracodawcy w związku z czasowym polepszeniem stanu zdrowia podczas zwolnienia lekarskiego.

Wszystkie powyższe założenia powoda pozostały jednak jedynie gołosłownymi twierdzeniami nie potwierdzonymi żadnymi dowodami zaoferowanymi Sądowi w toczącym się postępowaniu o odszkodowanie.

Natomiast to strona pozwana zgłosiła w niniejszym postępowaniu inicjatywę dowodową, która pozwoliła Sądowi zrekonstruować stan faktyczny sprawy i chronologiczny przebieg zdarzeń. Zeznania świadków S., B. i K. oraz przesłuchanie członków zarządu R. i prezes R.-S. są logicznie powiązane, wewnątrznie spójne i wzajemnie się uzupełniają. Z tak ustalonego stanu faktycznego sprawy niezbicie wynika, iż powód stawiał się do pracy w dniu 26.10.2012 po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, podjął wykonywanie codziennych czynności zawodowych w zwykłym toku czynności. W żaden sposób powód nie wykazał, iż jego obecność w pracy była wymuszona przez pracodawcę, aby tego dnia wykonywał pilne ekstraordynaryjne czynności nie cierpiące zwłoki, bądź aby pojawił się w siedzibie spółki aby złożyć zwolnienie lekarskie. Jak zeznali świadkowie przez cały okres swojej obecności w pracy tego dnia, zarówno przed, w trakcie i po wręczeniu wypowiedzenia nie sygnalizował swojej niedyspozycji zdrowotnej, nie okazywał ani nie składał żadnego zwolnienia lekarskiego. Pozbawiona logiki pozostaje sytuacja w której powód pomimo podjętych wobec niego czynności zmierzających do ustania stosunku pracy poczynając od wręczenia wypowiedzenia a kończąc na odebraniu narzędzi pracy- nie sygnalizuje pracodawcy że jest chory, że legitymuje się zwolnieniem lekarskim, uniemożliwiającym wdrożenie wobec niego powyższego zamiaru pracodawcy. Powód miał szereg możliwości do takiej sygnalizacji w trakcie przebiegu tego dnia- poczynając od możliwej wizyty w kadrach pozwanej, poprzez złożenie oświadczenia przy wręczeniu wypowiedzenia a kończąc na sytuacji odwiezienia do miejsca zamieszkania przez przedstawiciela pracodawcy.

Takiej oceny Sądu zmienić nie może nawet sugerowana przez powoda (a nie wykazana) trudna kondycja psychofizyczna powoda.

Należy dodać także iż przy ocenie zachowania powoda w sytuacji powyżej analizowanej powinno uwzględniać się podwyższone standardy staranności obowiązującej na stanowiskach kierowniczych czy też samodzielnych. Powód zajmował stanowisko dyrektora handlowego; jako osoba wykształcona miał świadomość skutków prawnych i faktycznych określonych zachowań czy zaniechań. W pełni także powinien pojmować ich znaczenie i doniosłość prawną.

Powód nie przedstawił także żadnych dowodów na poparcie twierdzeń, iż wobec niego stosowane były jakiegokolwiek działania mobbingowe, dyskryminujące. Powód nie korzystał ze zwolnień lekarskich w okresie zatrudnienia z tego tytułu. Pracodawca nie zaobserwował żadnych symptomów u powoda depresji, pogłębiającego się stresu, a powód ich nie zgłaszał.

Zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14.10.1997 r. (sygn. I PKN 322/97; publ. OSNP 1998/15/451) 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. Zaznaczenia wymaga także fakt, iż w orzecznictwie SN akcentuje się iż ochrona przewidziana w art. 41 k.p. dotyczy nieobecności w pracy, a nie niezdolności do pracy.

W pojęciu "nieobecność w pracy" mieści się "niezdolność do pracy", sama jednak "niezdolność do pracy" nie jest wystarczająca do zastosowania ochrony stosunku pracy z mocy art. 41 k.p. Wykładnia art. 41 oraz 53 § 1 i 3 k.p. wskazuje, że o zakazie wypowiedzenia nie decyduje sama tylko niezdolność pracownika do pracy spowodowana jego chorobą, ale przede wszystkim musi być spełniona druga przesłanka, którą jest nieobecność pracownika w pracy. 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. Jeżeli zatem mimo niezdolności do pracy pracownik nadal wykonuje pracę - to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona art. 41 k.p. Okres ochronny przewidywany 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 (por. wyrok SN z 4.11.2010; sygn. II PK 116/10; M.P.Pr 2011/3/145-147 oraz wyrok SN z 5.05.2010; sygn. II PK 343/09; LEX nr 603420)

	Ze względu na ochronę przewidzianą w art. 41 KP, nie jest obojętne, czy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w czasie, gdy wykonywał pracę, czy też w dniu, w którym pracy nie świadczył, a jedynie przyniósł do zakładu pracy zwolnienie lekarskie (wyrok SN z 17.11.1997; sygn. I PKN 366/97; OSNP 1998/17/505).
--	---

Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie o materiał dowodowy zaoferowany w przeważającej części przez stronę pozwaną. Jednocześnie Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda w charakterze strony. Powód nie stawiał się na termin rozprawy wyznaczony na jego przesłuchanie, wezwany pod stosownym rygorem. Przesyłka pocztowa bezskutecznie dwukrotnie awizowana pod adresem miejsca zamieszkania powoda została pozostawiona w aktach ze skutkiem doręczenia. Powód poprzez swojego pełnomocnika próbował wykazywać iż jego niestawiennictwo było spowodowane chorobą dopiero w sytuacji sygnalizacji ze strony Sądu bezskuteczności awizowania. Przedstawienie nieczytelnego faksu zwolnienia lekarskiego (z którego nie wynika kogo dotyczy, na jaki okres zwolnienie jest wystawione i przez lekarza jakiej specjalności) oraz brak zaświadczenia od lekarza sądowego przesądza jednak o niemożności uznania niestawiennictwa powoda za usprawiedliwione.

Powód ostatecznie cofnął zgłoszony pierwotnie dowód z zeznań świadka S.. Sąd ostatecznie nie uznał za celowe przeprowadzenie tego dowodu z urzędu. Wniosku takiego ostatecznie formalnie nie zgłosiła żadna ze stron procesu, a jego osoba, potencjalna rola w przebiegu zdarzeń faktycznych nie pojawiła się w żadnym innym elemencie materiału dowodowego w szczególności w zeznaniach świadków czy wyjaśnieniach strony pozwanej.

Mając powyższe na uwadze Sąd nie dopatrywał się naruszenia dyspozycji art.41 kp i nie uwzględnił roszczenia odszkodowawczego powoda. O powyższym **orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.**

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 12 ust 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 5) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) wynosiły 60 zł.

Pozostałe koszty postępowania w postaci opłaty od pozwu od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy ponosi ostatecznie Skarb Państwa. Powyższe orzeczenie odzwierciedla **punkt III sentencji wyroku.**