

Sygn. akt IV P 645/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 września 2014 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Nawacka
Ławnicy:	Krystyna Karusewicz, Krystyna Katulska
Protokolant:	stażysta Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 4 września 2014 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa D. R.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w O.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 8400 (osiem tysięcy czterysta) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2800 (dwa tysiące osiemset) złotych;

III. obciąża pozwaną zapłatą na rzecz Skarbu Państwa (Kasy Sądu Rejonowego w Olsztynie) kwoty 420 (czteryście dwadzieścia) złotych tytułem opłaty.

„Sygn. akt IV P 645/13

UZASADNIENIE

Powód D. R. - w pozwie, skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. - wniósł ostatecznie o odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W uzasadnieniu wskazał, że z pozwanym łączyła go umowa o pracę, zawarta na czas określony od dnia 01.04.2013r. do 31.03.2015r. W dniu 26.09.2013r. po wizycie u lekarza na prośbę asystentki Prezesa spółki - G. A. (1) - zjawił się on w siedzibie firmy, gdzie asystentka prezesa okazała mu jedynie wypowiedzenie umowy o pracę. W związku ze skontaktowaniem się z kadrową, obsługującą firmę pozwaną – uzyskał zarówno on jak i asystentka informację, że nie powinien otrzymać w takiej sytuacji wypowiedzenia, w związku z czym - asystentka odstąpiła od zamiaru wręczenia mu pisma o rozważaniu z nim umowy o pracę.

W dniu 30.09.2013r. otrzymał on za pośrednictwem poczty wypowiedzenie umowy o pracę z oświadczeniem Prezesa firmy o skuteczności wypowiedzenia z dnia 26.09.2013r. Od dnia 26.09.2013r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a do pracy w tym dniu przybył w godzinach porannych tylko w celu otworzenia serwisu, (ponieważ nie

mógł wcześniej skontaktować się z podległym mu pracownikiem, który mógłby to wykonać za niego). Bezpośrednio po otwarciu serwisu – powód zamierzał wybrać się do lekarza z uwagi na zły stan zdrowia. Po godzinie 09.00, kiedy przybył do pracy pracownik, któremu powód mógł przekazać odpowiedzialność nad serwisem i salonem sprzedaży – ten udał się do lekarza.

W ocenie powoda wypowiedzenie mu umowy o pracę było bezskuteczne i bezprawne w sytuacji stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy, mając na uwadze okoliczność, że w dniu 26.09.2013r. powód stawiał się w zakładzie tylko w celu załatwienia dla pracodawcy ważnych spraw.

W odpowiedzi na pozew pozwana – (...) Sp. z o.o. - wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, iż roszczenie powoda jest bezzasadne. Powód bowiem w dniu 26.09.2013r. stawiał się do pracy z zamiarem świadczenia pracy i nie informował pracodawcy w tym dniu o tym, że jest chory. W ocenie strony pozwanej – zwolnienie lekarskie, które powód przedłożył w dniu 26.09.2013r. zostało przygotowane przez powoda dopiero wtedy, gdy dowiedział się on, iż ma się stawić u Prezesa Spółki. Nie poinformował on asystentki Prezesa – G. C. o swojej chorobie, ani rano kiedy ta umawiała z nim spotkanie z prezesem, ani o godzinie 11.05. – kiedy powód wysłał do niej smsa z informacją, że na umówione spotkanie spóźni się 30 minut. Co więcej - kiedy zjawiał się w siedzibie firmy, także nie okazał zwolnienia lekarskiego, co uczynił dopiero, kiedy asystentka prezesa miała mu wręczyć pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę, co też uczyniła. A zatem w ocenie pozwanej – powód miał realną możliwość zapoznania się z treścią wypowiedzenia, wręzonego mu przez asystentkę prezesa w dniu 26.09.2013r., ale dobrowolnie odmówił pokwitowania odbioru tego pisma.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był w pozwanej spółce w oparciu o umowę na czas określony od dnia 01.04.2013r. do 31.03.2015r. na stanowisku Kierownika Oddziału z miesięcznym wynagrodzeniem 2.800 zł brutto.

Oprócz zadań jako kierownika oddziału, powód był też doradcą serwisowym i magazynierem w pozwanej spółce. Odpowiadał też za wyceny i zakupy samochodów.

(dowód: akta osobowe powoda – umowa o pracę k: B 19; zeznania powoda k: 32v-33, 46v-47v)

W dniach 24-25.09.2013r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniu 26.09.2013r. miał zjawić się w pracy o godzinie 08.00. Z uwagi jednak na złe samopoczucie miał zamiar w tym dniu udać się do lekarza. Dlatego też w godzinach wieczornych w dniu 25.09.2013r. oraz wczesno porannych w dniu następnym tj. 26.09.2013r. kontaktował się z podległym mu pracownikiem – M. G. (doradcą serwisowym), by ten wcześniej zjawił się w pracy (na godzinę 08.00), a nie jak było planowane na godz. 09.00, aby otworzył zakład pracy (serwis, który był czynny od godziny 08.00). Próba kontaktu z pracownikiem nie powiodła się, dlatego też powód w dniu 26.09.2013r. zjawił się w miejscu pracy, by otworzyć zakład pracy, ponieważ to on posiadał klucze od magazynu. Rano w dniu 26.09.2013r. zadzwonił do przychodni do lekarza rodzinnego, aby umówić się na wizytę. Następnie około godziny 09.00, kiedy przybył do pracy pracownik, któremu powód mógł przekazać odpowiedzialność nad serwisem i salonem sprzedaży – sam udał się do lekarza, do przychodni na ul. (...), gdzie przyjął go dr P. N., który w rezultacie wystawił mu zwolnienie lekarskie na okres od 26.09.2013r. do 30.09.2013r.

(dowód: zeznania powoda k: 32v-33, 46v-47v; zaświadczenie lekarskie k: 7)

W tym samym dniu tj. 26.09.2013r. w godzinach porannych około godziny 09.00 - zadzwoniła do powoda asystentka prezesa spółki – G. C. (2), zapraszając go na spotkanie z prezesem pozwanej spółki. Nie informowała go telefonicznie, w jakim celu ma odbyć się to spotkanie. Nie chcąc lekceważyć prezesa spółki, powód wyraził zgodę na spotkanie z nim, które miało odbyć się o godzinie 12.00, pomimo swojego złego samopoczucia. Do tego czasu, powód miał już odbyć wizytę lekarską umówioną w przychodni. O godzinie 11.05. powód wysłał do asystentki prezesa smsa z informacją, że

spóźni się na spotkanie z prezesem o 30 minut. Nie informował on wówczas o swojej chorobie. Bezpośrednio po wizycie u lekarza powód udał się na spotkanie do prezesa spółki, podczas którego miał mu przekazać zwolnienie lekarskie, które otrzymał od lekarza. Prezes G. A. (1) z uwagi na inne obowiązki służbowe nie mógł oczekiwać na przybycie powoda, i opuścił zakład pracy, polecając swojej asystentce G. C. wręczyć powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, kiedy ten zjawi się w siedzibie spółki. Powód zjawił się w siedzibie pozwanego ok. godziny 13.00. Wówczas asystentka prezesa poinformowała go, że prezes nie mógł na niego dłużej czekać i że ma dla niego wypowiedzenie.

Powód poinformował ją wówczas, że właśnie wraca od lekarza i że otrzymał od lekarza zwolnienie lekarskie z uwagi na swój stan zdrowia. Następnie powód skontaktował się z kadrową obsługującą firmę pozwaną – i uzyskał informację, że nie powinien otrzymać w takiej sytuacji wypowiedzenia umowy o pracę. Przekazał on telefon asystentce prezesa, która również rozmawiała z kadrową i uzyskała taką samą informację, że w sytuacji, gdy pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim - to nie można mu wręczyć wypowiedzenia umowy o pracę. W związku z zaistniałą sytuacją - asystentka odstąpiła od zamiaru wręczenia powodowi pisma o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Skontaktowała się ona następnie telefonicznie z prezesem spółki – informując go o powyższym. Z uwagi na brak możliwości wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę – dokument ten nie został mu w tym dniu wręczony.

(dowód: zeznania świadka G. C. k: 33v-34v; zeznania powoda k: 32v-33, 46v-47v)

W tym samym dniu asystentka prezesa G. C. i prezes spółki G. A. (1) - sporządzili notatkę służbową, z której wynikało, że w dniu 26.09.2013r. powód odmówił przyjęcia wypowiedzenia umowy o pracę, i po próbie wręczenia wypowiedzenia wyjął zwolnienie lekarskie. Podpisy pod ww. notatką złożyła G. C. i G. A..

(dowód: pismo z dnia 26.09.2013r. k: 22)

W dniu 30.09.2013r. powód otrzymał za pośrednictwem poczty wypowiedzenie umowy o pracę datowane na dzień 26.09.2013r. z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 12.10.2013r. Do pisma dołączone było oświadczenie Prezesa firmy o skuteczności wypowiedzenia z dnia 26.09.2013r., w związku z odmową przyjęcia przez niego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, albowiem do momentu wręczenia mu wypowiedzenia z dnia 26.09.2013r. wykonywał on w sposób normalny swoje obowiązki pracownicze, a zwolnienie lekarskie wyjął dopiero w momencie wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

(dowód: pismo k: 23; wypowiedzenie k: 24)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w całości zasługuje na uwzględnienie.

Po pierwsze wskazać należy, że zgodnie z 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.

Na gruncie niniejszej sprawy spornym była okoliczność, czy w dniu 26.09.2013r. pracodawca faktycznie skutecznie wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę.

Analiza całokształtu okoliczności faktycznych sprawy pozwoliła uznać, że do wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę w tym dniu nie doszło. Pracodawca starał się bowiem wykazać, że skutecznie wręczone zostało powodowi pismo, datowane na dzień 26.09.2013r. za pośrednictwem asystentki Prezesa G. C. – nie mniej jednak, jak wynika z zeznań powoda - to asystentka G. C. podczas spotkania z powodem - nie wykazała de facto żadnej aktywności, mającej na celu wręczenie mu przedmiotowego pisma.

Jak wynika z zeznań powoda, to zjawił się on w dniu 26.09.2013r. w pracy jedynie z uwagi na konieczność otworzenia magazynu, do którego tylko on posiadał klucze i nie miał możliwości, by zastąpił go inny pracownik, z którym bezskutecznie dzień wcześniej próbował się skontaktować. Właśnie dlatego zjawił się on z rana w siedzibie spółki, choć

zamierzał udać się do lekarza, co też uczynił, bezpośrednio po tym, jak w siedzibie spółki zjawił się pracownik, któremu powód mógł przekazać odpowiedzialność nad serwisem i salonem sprzedaży. Nie świadczył on w tym dniu pracy, nie wykonując swoich obowiązków. Z jego zeznań ewidentnie wynika, że fakt stawienia się przez niego w siedzibie pracodawcy „był powodowany troską o dobro serwisu, bo tylko ja miałem klucz i musiałem w poniedziałek rano w pracy się stawić (...)”.

Podkreślić należy, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego – „nie można odmówić pracownikowi ochrony przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę w sytuacji, gdy faktycznie jest chory i niezdolność do pracy została stwierdzona orzeczeniem lekarskim, ale pracownik pozostał jeszcze w pracy z uwagi na niemożność opuszczenia stanowiska pracy np. wobec zastępcy, czy też do chwili przybycia innego pracownika do obsługi maszyny. Bezskuteczność wypowiedzenia umowy o pracę w takiej sytuacji, jak i w okolicznościach przybycia chorego pracownika do pracy w celu załatwienia ważnych spraw dla zakładu pracy, nie wynika jednak z art. 41 kp, wobec braku przesłanki „nieobecności w pracy”, ale powinna być oceniana w kontekście art. 45§ 1 kp. Jak wskazał Sąd Najwyższy to pozwoliło wyeliminować przypadki niesprawiedliwego pozbawienia ochrony stosunku pracy gorliwych pracowników, którzy decydują się na wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, mimo choroby (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993r. I PZP 68/92). Taka właśnie sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, albowiem powód poza otworzeniem magazynu w dniu 26.09.2013r. o godzinie 08.00 nie wykonywał żadnych innych obowiązków służbowych, a zatem nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy.

Istotnym jest również, że w tym samym dniu - na prośbę prezesa spółki umówione z nim zostało spotkanie, które miało odbyć się o godzinie 12. Powód nie wiedział, z jakiego powodu prezes spółki zamierza się z nim spotkać. Nie pytał też, dlaczego ma odbyć się takie spotkanie z prezesem, ale jak przyznał - to wydawało mu się to naturalne, że następowały jakieś zmiany i przesunięcia w konkretnych działach w pozwanej spółce. Po informacji, którą uzyskał od asystentki prezesa G. C., że przedmiotowe spotkanie ma odbyć się o godzinie 12 – nie informował on jej wówczas telefonicznie o tym, że wybiera się do lekarza, czy też źle się czuje. Tym bardziej, że nie wiedział on jeszcze wtedy o tym, czy lekarz po przeprowadzonym badaniu stwierdzi jego niezdolność do pracy. Poza tym asystentka prezesa nie była osobą upoważnioną do tego, by zgłaszać jej ewentualną niedyspozycję czy zamiar udania się do lekarza przez pracownika.

Kiedy powód zjawił się po badaniu lekarskim w siedzibie pozwanego - to chciał prezesowi wręczyć zwolnienie lekarskie, które otrzymał od lekarza. Wówczas asystentka prezesa poinformowała go, że ma dla niego wypowiedzenie umowy o pracę, nie mniej jednak nie doszło wówczas do złożenia przez nią oświadczenia woli o wypowiedzeniu tej umowy o pracę, albowiem powód bezpośrednio przedłożył zwolnienie lekarskie. Powód poinformował G. C., „że musi się wstrzymać z wypowiedzeniem, chociaż na tydzień, bo ma zwolnienie lekarskie na tydzień”. Świadek G. C. przyznała, że dokument nie został powodowi wręczony. Odbyła ona rozmowę z kadrową, która potwierdziła, że w takiej sytuacji wręczenie pracownikowi wypowiedzenia nie jest możliwe, i w związku z tym poinformowała ona telefonicznie prezesa, że wypowiedzenie nie zostało powodowi wręczone i jak przyznała w dalszej części swoich zeznań to: „dalej nie miałam już chyba woli wręczenia powodowi wypowiedzenia (...)”. Tym samym nie sposób podzielić twierdzeń pozwanego, że doszło do skutecznego wręczenia powodowi w dniu 26.09.2013r. wypowiedzenia umowy o pracę. Gdyby faktycznie doszło do wręczenia tego wypowiedzenia a powód po zapoznaniu się z jego treścią odmówiłby jego przyjęcia - to na dokumencie z dnia 26.09.2013r. - powinien znaleźć się zapis o odmowie przyjęcia przez powoda tego oświadczenia. Złożenie bowiem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę ma miejsce wtedy, gdy pracownik ma realną możliwość zapoznania się z jego treścią. Co więcej notatka służbowa sporządzona w dniu 26.09.2013r., a podpisana przez G. C. i pozwanego - również nie potwierdza okoliczności, by powód faktycznie odmówił przyjęcia wypowiedzenia umowy o pracę. Tym bardziej że pozwany G. A. nie był obecny podczas spotkania, na którym jego asystentka G. C. miała zamiar wręczyć powodowi wypowiedzenie umowy o pracę.

Tym bardziej, nie sposób uznać za wiarygodnych twierdzeń pozwanego, by doszło do skutecznego wręczenia powodowi umowy o pracę w dniu 26.09.2013r. wobec wysłania do niego w dniu 30.09.2013r. za pośrednictwem poczty wypowiedzenia umowy o pracę datowanego na dzień 26.09.2013r. Skoro w ocenie pozwanego miało dojść do złożenia przedmiotowego oświadczenia woli już w dniu 26.09.2013r., to zupełnie nielogicznym jest wysyłanie do powoda pisma

w dniu 30.09.2013r., do którego dołączone było oświadczenie Prezesa firmy o skuteczności wypowiedzenia z dnia 26.09.2013r.

Wobec powyższych okoliczności, w ocenie Sądu wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było bezprawne wobec złożenia go w okresie niezdolności powoda do pracy.

W tych realiach, na podstawie z art. 50 § 3 kp – Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 8.400 zł tytułem odszkodowania, o czym orzekł w pkt I wyroku.

W punkcie II wyroku orzeczono o klauzuli natychmiastowej wykonalności w oparciu o art. 477² § 1 kpc.

W oparciu o art. 113 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych Sąd obciążył pozwaną zapłatą na rzecz Skarbu Państwa kwoty 420 zł tytułem opłaty[pkt III wyroku].

SSR K. Nawacka