

Sygn. akt IV P 153/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSR Monika Wawro |
| Ławnicy: | Leokadia Wawrowicz Krystyna Ziółkowska |
| Protokolant: | sekr. sądowy Tomasz Miłosz |

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2018 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa P. C. (1)

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

o odszkodowanie

oddala powództwo

Sygn. Akt IVP 153/17

UZASADNIENIE

Powód P. C. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w L. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, zaś w przypadku rozpoznawania sprawy po upływie okresu wypowiedzenia- przywrócenie go do pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż powoda łączyła z pozwanym pracodawcą umowa o pracę na czas określony. W dniu 04 maja 2017 roku P. C. (1) trafił do szpitala z powodu silnych zaburzeń psychicznych, o którym to fakcie powiadomił pracodawcę telefonicznie. Natomiast następnego dnia- 05 maja 2017 roku przybył do siedziby pracodawcy celem poinformowania, iż pozostaje niezdolny do pracy, nie jest w stanie pracować i posiada skierowanie na konsultację do Szpitala (...), a także, że udał się do lekarza medycyny rodzinnej celem uzyskania zaświadczenia o niemożności wykonywania swoich obowiązków pracowniczych. Pomimo informowania pracodawcy, iż wymieniony jest niezdolny do pracy, kierownik restauracji wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, które narusza przepis art. 41 kp.

W piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 10 maja 2018 roku strona powodowa, w miejsce przywrócenia do pracy, zmodyfikowała żądanie wnosząc o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 3.503,70 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w L. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono przede wszystkim, iż w chwili wręczania powodowi oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 06 maja 2017 roku, powód rozpoczął wykonywanie pracy i nie złożył pracodawcy zaświadczenia o niezdolności do pracy, zatem pracodawca nie naruszył przepisu art. 41 kp. Strona pozwana zaznaczyła przy tym, iż P. C. (1) dopiero w dniu 08 maja 2017 roku złożył zaświadczenie o niezdolności do pracy od dnia 05 maja 2017 roku.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. C. (1) został zatrudniony w (...) Sp. Z o.o. w L. jako kucharz w restauracji (...) w O. na podstawie umowy o pracę, początkowo na okres próbny- od dnia 07 stycznia 2017 roku, a następnie na czas określony- od dnia 07 marca 2017 roku do dnia 31 marca 2018 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy.

(bezsporne; akta osobowe)

W tej samej restauracji pracowała także partnerka powoda i z uwagi na nienajlepsze relacje pary pozostali pracownicy często byli świadkami niekomfortowych sytuacji.

(d: zeznania E. T.- k. 80- 81)

W dniu 04 maja 2017 roku o godz. 00:10 P. C. (1) został przyjęty do (...) Szpitala (...) w O. z uwagi na przyjęcie leków uspokajających w nadmiernej ilości oraz spożycie w tym samym czasie alkoholu. W tym samym dniu partnerka powoda poinformowała kierownika restauracji (...), o tym, iż powód trafił do szpitala. Wymieniona w tym dniu rozwiązała także umowę o pracę. E. T. (2) potwierdziła informację o pobycie pracownika w szpitalu. W godzinach wieczornych 04 maja 2015 roku (o godz. 21:08), w związku ze skierowaniem do Szpitala (...) w O., P. C. (1) został wypisany i przewieziony tam transportem medycznym ze Szpitala (...). Jeszcze w dniu 04 maja 2017 roku powoda, po badaniu, wypisano do domu. W dniu 05 maja 2017 roku o godzinie 9:42 P. C. (1) poinformował w formie sms-a E. T. (2), iż w pracy będzie w sobotę (06 maja). Wymieniony nie wskazał przyczyn niestawiennictwa w dniu 05 maja 2017 roku.

(d: dokumentacja medyczna- k. 10- 11, 59- 69; wydruk sms- k. 49; zeznania E. T.- k. 80- 81; zeznania K. K.- k. 81- 81v; częściowo przesłuchanie P. C.- k. 79v- 80 w zw. z 81v)

W dniu 06 maja 2017 roku, około godziny 8:00 P. C. (1) stawił się w miejscu pracy. Nie rozmawiał na temat swojej absencji, ani zdolności do świadczenia pracy z przełożonymi. Wymieniony przebrał się i zajął stanowisko pracy celem jej wykonywania. Po chwili został poproszony przez kierownictwo do opuszczenia kuchni. Wówczas E. T. (2) wręczyła wymienionemu oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pomimo, iż Powód był zatrudniony na czas określony, pracodawca, jako przyczynę rozwiązania z powodem stosunku pracy, wskazał utratę zaufania kierownictwa spółki. W tym samym dniu o godzinie 09:35 powód wysłał do E. T. (2) wiadomość sms, w której poinformował ją, że jest mu smutno, ale rozumie „ich”.

(d: oświadczenie- k. 6, 50, akta osobowe; zeznania E. T.- k. 80- 81; zeznania K. K.- k. 81- 81v; zeznania M. N.- k. 81v; przesłuchanie P. C.- k. 79v- 80 w zw. z 81v)

W dniu 08 maja 2017 roku powód przedłożył kierownikowi restauracji zaświadczenie o niezdolności do pracy w okresie od dnia 05 maja 2017 roku do dnia 26 maja 2017 roku wystawione przez lekarza chorób wewnętrznych, prowadzącego indywidualną praktykę lekarską w (...).

(d: kopia zaświadczenia- k. 12, 13)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo P. C. (1) nie jest zasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podzielił zeznania świadków E. T. (2), K. K. (2) i M. N. (2), gdyż wypowiadali się jasno i pewnie. Zasadniczo relacja powoda co do faktycznego przebiegu zdarzeń nie jest sprzeczna z zeznaniami wymienionych świadków, za wyjątkiem twierdzenia powoda, iż podczas rozmowy z E. T. (2) i K. K. (2) w dniu 06 maja 2017 roku oświadczył, iż dysponuje zwolnieniem lekarskim, bowiem stanowczo zaprzeczyli temu wymienieni świadkowie.

Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż relacja powoda w zasadzie znacznie odbiegała od twierdzeń pozwu. Przede wszystkim wbrew twierdzeniom pozwu, P. C. (1) nie wskazywał, by w dniu 05 maja 2017 roku przybył do pracy po to, by poinformować, iż nie jest zdolny do świadczenia pracy i posiada skierowanie do Szpitala (...), a także zaświadczenie o niezdolności do pracy. Jak sam powód wskazał, już w dniu 04 maja 2017 roku w godzinach wieczornych, po wypisie ze Szpitala (...) w O. został przewieziony na konsultację do Szpitala (...), z którego został wypisany, nie otrzymując zaświadczenia o niezdolności do pracy. Dodatkowo, sprzecznie z treścią pozwu, sam powód podał, że oświadczenie pracodawcy doręczono mu dopiero w dniu 06 maja 2017 roku, kiedy to stawiał się do pracy, a wręcz ją rozpoczął, by przepracować cały dzień, bowiem tylko w takim przypadku miał szansę uzyskać zaliczkę. Zaprzeczył przy tym, by w dniu 05 maja 2017 roku, bądź w dniu 06 maja 2017 roku przedstawiał pracodawcy zwolnienie lekarskie. Nadto, strona pozwana przedstawiła niezakwestionowane przez powoda wydruki wiadomości tekstowych przesyłanych przez powoda w dniu 05 maja 2017 roku do E. T. (2), w których około godziny 9:00 wskazywał on, że w dniu 05 maja 2017 roku nie będzie świadczył pracy.

W przedmiotowej sprawie spór pomiędzy stronami koncentrował się wokół tego, czy pracodawca naruszył przepis art. 41 kp wypowiedzając powodowi umowę o pracę w okresie, kiedy wymieniony posiadał zaświadczenie o niezdolności do pracy.

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.

„1. Przez usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy, o której mowa w art. 41 KP, rozumieć należy niemożność świadczenia pracy przez pracownika na skutek wskazanych przez przepisy prawa okoliczności. Są to nieobecności nieplanowane, które wynikają z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub konieczności wykorzystania na inne usprawiedliwione zdaniem ustawodawcy cele dnia przewidzianego na pracę. Cele te mogą być rodzinne (opieka), socjalne (ślub, pogrzeb), społeczne (praca nauczyciela zawodu), wymiaru sprawiedliwości (świadek). Czas wolny wynikający z norm o czasie pracy i ich równoważeniu, przypadający w zwykły dzień pracy, nie stanowi innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 41 KP, nawet gdy trwa nieprzerwanie całą dniówkę. 2. W rozumieniu art. 41 KP nie jest „obecnością w pracy” - obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyście pracownika w celu złożenia świadectwa lekarskiego, czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego ze względu na zły stan zdrowia, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu choroby” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2017 roku, III PK 84/16, OSNAPiUS 2018 nr 4, poz. 44, str. 49, Legalis 1618189)

Ustalony w przedmiotowej sprawie stan faktyczny bez żadnych wątpliwości pozwala na przyjęcie (czemu nie zaprzeczył sam powód), iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało wręczone P. C. (1) w dniu 06 maja 2017 roku, kiedy o stawiał się do pracy celem jej świadczenia, do czego przygotował się i rozpoczął wykonywanie obowiązków. Zatem, brak jest w zachowaniu powoda przesłanki „usprawiedliwionej nieobecności”. Nadto, analizy wymaga okoliczność, czy pracownik dysponujący zaświadczeniem o niezdolności do pracy, lecz stawiający się do niej celem jej wykonania, pozostaje pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 41 kp.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11 marca 1993 roku (I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140), „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 k.p.” (por. też. Wyrok SN z dnia 06 października 2004 roku, I PK 614/03, LEX 580266 i in.). W uzasadnieniu powyższej uchwały, Sąd Najwyższy wskazał między innymi, że „artykuł

41 k.p. stwierdza, że zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub np. chorobą. Jednoznacznie zakazuje on dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, sama jednak niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy. Jeżeli zatem omawiany przepis łączy zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z faktyczną nieobecnością pracownika w pracy, a nie z obecnością w czasie trwania przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność - to dotychczas stosowana wykładnia rozszerzająca tego przepisu nie jest usprawiedliwiona. Nie wynika ona również z interpretacji art. 41 k.p. w kontekście art. 53 k.p., skoro w obu tych przepisach brak jest uzasadnienia dla pominięcia przesłanki "nieobecności pracownika w pracy". Związek między wymienionymi przepisami wyraża się w tym, że art. 41 k.p. chroni pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę w czasie trwania okresów ochronnych, te zaś wymienia art. 53 § 1 k.p. Warunek "nieobecności pracownika w pracy", wyrażony w art. 41 k.p. jako przesłanka konieczna dla ochrony stosunku pracy przed wypowiedzeniem, występuje również w art. 53 § 1 pkt 2 k.p., w którym uznano niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby za przyczynę usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Do nieobecności nawiązuje też art. 53 § 3 k.p. Z przepisów tych nie można więc wywodzić, że okresami, w czasie trwania których nie można wypowiedzieć umowy o pracę, są okresy "niezdolności do pracy z powodu choroby". (...)

Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest zatem skuteczne i nie może być podważone przez ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p., gdyż o bezskuteczności takiego wypowiedzenia decyduje wyłącznie nieobecność pracownika w pracy. Brak jest bowiem uzasadnienia dla zastąpienia wymagania nieobecności w pracy przesłanką choroby pracownika powodującą niezdolność do 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. Wykonywanie pracy jest aktywną formą obecności pracownika w pracy i sam fakt wykonywania obowiązków pracowniczych z reguły przemawia przeciwko późniejszym twierdzeniom pracownika o jego niezdolności do pracy. Natomiast w rozumieniu art. 41 k.p. nie jest "obecnością w pracy" - obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyście pracownika w celu złożenia świadectwa lekarskiego, czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego ze względu na zły stan zdrowia, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu choroby. Chodzi tu o rzeczywiste zaprzestanie wykonywania pracy. Moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiły dalsze świadczenie pracy, stanowi początek nieobecności pracownika w pracy w rozumieniu art. 41 k.p.

Jeżeli jednak mimo otrzymanego zwolnienia lekarskiego 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 zatem 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.

Odmierna interpretacja, zakładająca, że pracownik obecny w pracy i pracujący w danym momencie - wobec stwierdzonej niezdolności do pracy wskutek choroby - powinien być traktowany równocześnie jako nieobecny, nie znajduje usprawiedliwienia w treści art. 41 k.p. Z tych samych względów brak jest uzasadnienia dla rozciągnięcia ochrony prawnej przewidzianej w art. 41 k.p. również na okres niezdolności do pracy, w którym pracownik jest obecny w pracy, mimo że okres ten został następnie objęty zwolnieniem lekarskim.

Jeżeli zatem w dniu dokonania przez zakład pracy wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obecny w pracy i wykonuje swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę, to nie korzysta on z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p.

Nie można jednak odmówić pracownikowi ochrony przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę w sytuacji, gdy jest faktycznie chory i niezdolność do pracy została stwierdzona orzeczeniem lekarskim, ale pracownik pozostał jeszcze w

pracy z uwagi na niemożność opuszczenia stanowiska pracy, np. wobec braku 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 k.p., wobec braku przesłanki "nieobecności w pracy", ale powinna być oceniona w kontekście art. 45 § 1 k.p. Pozwoli to wyeliminować przypadki niesprawiedliwego pozbawienia ochrony stosunku pracy gorliwych pracowników, którzy decydują się na wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, mimo choroby.

Sytuacja społeczna i gospodarcza kraju zmieniła się w sposób zasadniczy w porównaniu do sytuacji w latach sześćdziesiątych, od kiedy obowiązuje rozszerzająca wykładnia art. 41 k.p. W warunkach tworzenia gospodarki rynkowej celowość dalszego stosowania takiej wykładni nie znajduje uzasadnienia.”.

Mając zatem na względzie fakt, iż powód, jak sam wskazał, stawiał się do pracy z zamiarem jej wykonywania i przystąpił do swoich obowiązków, nie sposób przyjąć, iż pracodawca swoim zachowaniem naruszył art. 41 kp. Wniosków powyższych, zwłaszcza w kontekście przytoczonej uchwały Sądu Najwyższego, nie zmieniłby nawet fakt, gdyby powód rzeczywiście w dniu 06 maja 2017 roku poinformował kierownika i jego zastępcę, że dysponuje zaświadczeniem o niezdolności do pracy.

Godzi się przy tym wskazać, iż strona powodowa w żaden sposób nie wykazała, by P. C. (1) był niejako „zmuszony” do wykonywania pracy pomimo orzeczenia o niezdolności do jej wykonywania, by uzyskać zaliczkę. Jak przekonująco wskazał bowiem świadek E. T. (2), formalne zaliczki nie były powodowi wypłacane, a jedynie kierownictwo, mając na względzie jego trudną sytuację, udzielało mu pożyczek z prywatnych środków, które powód po uzyskaniu wynagrodzenia za pracę, spłacał. Przy czym pożyczki te nie były udzielane pod żadnymi warunkami.

Bez znaczenia pozostaje także okoliczność, iż samo oświadczenie pracodawcy datowane jest na dzień 05 maja 2017 roku, tj. dzień, kiedy powoda faktycznie nie było w pracy i dzień, który obejmuje orzeczenie o niezdolności do pracy. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 sierpnia 1984 roku (I PRN 111/84, OSNCP 1985 nr 4, poz. 57), „oświadczenie woli zakładu pracy o wypowiedzeniu umowy o pracę jest złożone pracownikowi wówczas, gdy doszło do niego w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z treścią oświadczenia - nie zaś z chwilą przygotowania pisma zawierającego to oświadczenie”.

Zupełnie na marginesie należy wskazać, iż strona powodowa nie kwestionowała podanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd nie miał zatem obowiązku badania zasadności tej przyczyny, zwłaszcza, że pracodawca nie jest zobowiązany uzasadniać rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony.

Sąd oddalił przy tym wniosek dowodowy strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychiatry celem potwierdzenia wniosków wynikających z przedłożonej dokumentacji medycznej oraz dokumentacji będącej w posiadaniu szpitala, a także na okoliczność zdolności podjęcia pracy przez powoda, albowiem okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione. Godzi się przy tym wskazać, iż jak sam powód stwierdził, został wypisany ze Szpitala (...) bez zaleceń szczególnych. Lekarze nie uznali przy tym za stosowne wydawania zaświadczenia o niezdolności do pracy z przyczyn psychiatrycznych. Dodatkowo, zgodnie z twierdzeniami P. C. (1), do lekarza rodzinnego zgłosił się w dniu 05 maja 2017 roku z powodu bólu pleców i z tych przyczyn był niezdolny do pracy. Okoliczności te, podobnie jak fakt niezdolności do pracy i jej przyczyn pozostają jednak bez znaczenia w świetle ustalenia, iż w dniu 06 maja 2017 roku powód stawiał się, by świadczyć pracę.

Zaakcentować trzeba, iż jak wskazuje orzecznictwo, przepis art. 217 § 2 kpc nie wymaga przeprowadzenia przez Sąd wszystkich zgłoszonych przez stronę dowodów, gdy uznaje, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Innymi słowy, zgodnie z treścią tego przepisu, sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 r., sygn. akt II UK 370/12; Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 1997 r. II UKN 45/97). Warto również zauważyć, iż wnioskowanie o przeprowadzenie nawet szczegółowo wskazywanych dowodów nie obliuguje Sądu rozpoznającego sprawę do przyjęcia wszystkich wniosków w tym względzie. Jest zrozumiałe, że strona zainteresowana określonym rozstrzygnięciem w sprawie stara się doprowadzić do tego

wszelkimi dostępnymi dowodami, ale nie wszystkie te dowody muszą zostać przeprowadzone, skoro już na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów, można wystarczająco ustalić okoliczności istotne w danej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., sygn. akt II CSK 775/13).

Mając na względzie powyższe rozważania, Sąd przyjął, iż pracodawca składając pracownikowi P. C. (1) w dniu 06 maja 2017 roku oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie naruszył przepisu art. 41 kp, a w konsekwencji, powództwo, jako niezasadne, należało oddalić.

SSR Monika Wawro