

Sygn. akt IV P 128/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 25-11-2016 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

**Przewodniczący: SSR Marzena Madrak**

**Ławnicy: Alicja Orzechowska, Eugenia Pawłowska**

**Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz**

po rozpoznaniu w dniu 25-11-2016 r. w Ostródzie

sprawy z powództwa I. L.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w K.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powódki I. L. kosztami procesu;

## UZASADNIENIE

Powódka I. L. (poprzednie nazwisko S.) złożyła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. o odszkodowanie w kwocie 7200 zł, i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony. W dniu 11 marca 2016 r. pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę. Tego dnia powódka stawiała się do pracy by wręczyć zwolnienie lekarskie uzyskane dnia poprzedniego. Z tego tytułu powódka zażądała zapłaty odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 i § 4 kp w wysokości wynagrodzenia za czas 3 miesięcy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew przyznała, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, a jej wynagrodzenie wynosiło ostatnio 2400 zł. Pozwana, odmiennie niż powódka wskazała, że w dniu 16 marca 2016 r., w którym wręczono powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, stawiała się ona do miejsca pracy w celu świadczenia pracy. Została zapytana przez P. M., która była jej przełożonym służbowym, w jakim celu stawiała się w miejscu pracy, na co powódka jednoznacznie odpowiedziała, że w celu świadczenia pracy. Zdaniem pozwanej, powódka nie korzystała z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, wynikającej z art. 41 kp, bowiem stawiała się do pracy w celu jej świadczenia, a powołany przepis uniemożliwia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

I. L. (poprzednie nazwisko S.) była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. na podstawie umowy na czas określony od dnia 22 kwietnia 2015 r. do dnia 30 kwietnia 2017 r. na stanowisku zastępcy kierownika sklepu. Wynagrodzenie miesięczne powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2400 zł brutto miesięcznie.

/okoliczność bezsporna, umowa o pracę k. 7-8, umowa o pracę - w poświadczonej za zgodność z oryginałem kopii akt osobowych, porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy k. 13, zaświadczenie o wynagrodzeniu z k. 33, odpis skrócony aktu małżeństwa k. 55 /

W dniu 16 marca 2016 r. powódka po okresie nieobecności spowodowanej chorobą i wykorzystaniu dwóch zwolnień lekarskich, stawiała się w miejscu pracy. P. M., która była przełożonym służbowym powódki zwróciła się do niej z pytaniem czy przysłała do pracy, czy tylko żeby dostarczyć kolejne zwolnienie. Powódka na to pytanie odpowiedziała jednoznacznie, że przysłała do pracy. Wówczas P. M. wręczyła jej oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powódka po zapoznaniu się z treścią doręzonego jej dokumentu rzuciła nim, po czym sięgnęła do torebki po zwolnienie lekarskie i wręczyła je P. M..

/dowód: zeznania świadków: P. M. e-protokół z 16 czerwca 2016 r. zapis 00:08:22-00:20:10, e-protokół z 25 listopada 2016 r. zapis 00:02:56-00:17:21, D. S. e-protokół z 16 czerwca 2016 r. zapis 00:20:22-00:25:36, T. L. e-protokół z 28 września 2016 r. zapis 00:02:48-00:23:16, dowód z przesłuchania powódki e-protokół z 28 września 2016 r. zapis 00:27:43-00:39:37/

Sąd ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty w postaci umowy o pracę z dnia 22.04.2015 r., porozumienia w sprawie zmiany warunków pracy, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (w katach osobowych powódki, kopie na k 4, 5, 13), zaświadczenia o wynagrodzeniu z k. 33, odpisu skróconego aktu małżeństwa k. 55, wyciągu z KRS k. 26-32, oraz z dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki, w postaci zwolnienia lekarskiego z dnia 15 marca 2016 r.

W ocenie Sądu, dokumenty te w pełni zasługują na wiarę, bowiem korespondują z dowodami ze źródeł osobowych, składając się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

W ocenie Sądu wiarygodne są również zeznania przesłuchanych świadków, których treść potwierdza i uzupełnia okoliczności wynikające ze złożonych w sprawie dokumentów.

Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadka P. M., która szczegółowo opisała okoliczności, w jakich doszło do wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Świadek stanowczo i konsekwentnie twierdziła, że skierowała do powódki pytanie czy przysłała do pracy czy też po to, by dostarczyć kolejne zwolnienie. Wobec jednoznacznej odpowiedzi powódki, że przysłała do pracy, stwierdziła, że nie zachodzą przeszkody do wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę. Okoliczności przedstawione przez świadka P. M. znajdują potwierdzenie w treści zeznań D. S., która była obecna przy omawianej sytuacji.

Sąd uznał za przekonujące i wiarygodne zeznania P. M., w których podała, pracownice nie stawiały się do pracy codziennie na tę samą godzinę. W dniu 16 marca 2016 r. powódka, miała się stawić przed godziną 12:30, przy czym, nie kontaktowała się w celu ustalenia na którą godzinę ma przyjść do pracy po upływie okresu zwolnienia lekarskiego. P. M. przyjęła, że powódka tego dnia miała obowiązek stawić się do pracy, wcześniejsze rozpoczęcie przez nią pracy zostałyby uwzględnione przy ustalaniu jej czasu pracy w kolejnych dniach.

Zeznania wymienionego wyżej świadka w pełni korespondują z treścią zeznań D. S., która była obecna podczas wręczenia przez P. M. powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Oceniając zeznania świadków P. M. i D. S. Sąd miał na uwadze fakt, że są to pracownice zatrudnione w pozwanej spółce. W takim stanie rzeczy świadkowie mogą czuć się zobowiązani do tego, by składać zeznania przychylnie pracodawcy w myśl lojalności i dbałości o własne zatrudnienie. Mimo powiązania świadków ze stroną pozwaną, Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania wiarygodności ich zeznań. W przekonaniu Sądu, zeznania wymienionych świadków są szczerze i zgodne z ich stanem wiedzy, a nadto wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają. Każda z wymienionych

osób przedstawiła znane jej fakty z własnej perspektywy. Z tych względów, Sąd uznał zeznania P. M. i D. S. za w pełni wiarygodne

W ocenie Sądu zeznania świadka T. L. - męża powódki zasługują na wiarę w zakresie, w jakim świadek wskazał, że powódka przed wręczeniem jej wypowiedzenia umowy o pracę otrzymała zwolnienie lekarskie od dermatologa. Powyższa okoliczność nie była kwestionowana przez strony. W ocenie Sądu, zeznania świadka, w których podał, że powódka udała się do miejsca świadczenia pracy w celu dostarczenia zwolnienia lekarskiego nie mają przesądzającego znaczenia dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie. Świadek, ze względu na bliską więź z powódką miał motywację do tego, by popierać jej stanowisko w sprawie. Zeznania świadka w omawianej kwestii są nieprzekonujące w świetle jednoznacznej odpowiedzi udzielonej przez powódkę na pytanie P. M., z której wynikało, że nie przysłała do miejsca pracy w celu złożenia zwolnienia lekarskiego, tylko w celu wykonywania pracy. Powyższych ustaleń nie podważają relacje świadka T. L. z których wynika, że powódka 16 marca 2016 r. nie miała na sobie stroju służbowego, tj. koszulki firmowej i nie miała ze sobą kanapek. Jak wynika z dalszej części zeznań T. L., powódka zwykle strój służbowy pozostawiała na zapleczu sklepu. Znajduje to potwierdzenie w treści zeznań P. M., złożonych na rozprawie w dniu 25 listopada 2016 r. Fakt, że tego dnia świadek nie zrobił żonie kanapek nie ma decydującego znaczenia, dla ustalenia czy stawiała się do pracy w celu świadczenia pracy. Powódka mogła sama sobie przygotować kanapki sobie po wyjściu męża do pracy, bowiem zaczynał on pracę o wcześniejszej godzinie, bądź kupić coś do jedzenia w drodze do pracy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka w części, w której podał, że powódka była u lekarza w piątek przed weekendem poprzedzającym dzień w którym otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Świadek w swoich zeznaniach kilkakrotnie powtarzał tę informację, co wskazywało, że ma co do tego całkowitą pewność. Wizyta powódki u lekarza miała zatem mieć miejsce w piątek przed 16 marca 2016 r., tj. w dniu 11 marca 2016 r. /fakt powszechnie znany/. Świadek T. L. zaznaczył ponadto, że powódka udała się osobiście do miejsca pracy, ponieważ mijał już termin do dostarczenia zwolnienia lekarskiego. Powyższe okoliczności potwierdziła powódka w toku przesłuchania w dniu 28 września 2016 r. W ocenie Sądu, zarówno zeznania świadka T. L., jak i dowód z przesłuchania powódki w omawianym zakresie nie zasługują na wiarę, bowiem z treści zwolnienia lekarskiego znajdującego się w teczce akt osobowych powódki, wynika, że zostało ono wystawione podczas wizyty lekarskiej, która miała miejsce w dniu 15 marca 2016 r., tj. w dniu poprzedzającym dostarczenie tego dokumentu przez powódkę do miejsca pracy.

Oceniając dowód z przesłuchania powódki, Sąd miał na uwadze fakt, że jako osoba zgłaszająca roszczenie, była zainteresowana pozytywnym dla niej wynikiem sprawy. Sąd dał wiarę powódce w zakresie, w jakim treść jej wypowiedzi znajduje potwierdzenie w pozostałych dowodach, uznanych przez Sąd za wiarygodne, dotyczących okoliczności bezspornych. W przedmiotowej sprawie sporne było to, czy powódka stawiała się w miejscu pracy w celu świadczenia pracy czy też w celu dostarczenia zwolnienia lekarskiego, a w konsekwencji, czy pracodawca mógł wypowiedzieć jej tego dnia umowę o pracę. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, w których podała, że jej twierdząca odpowiedź na pytanie P. M. "czy przyszedłś do pracy" miała dotyczyć wyłącznie stawienia się w miejscu pracy, a nie jej zamiaru świadczenia pracy. W ocenie Sądu, zeznania powódki w tym zakresie są nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Należy zauważyć, że pytanie P. M. składało się z dwóch części: "czy przyszedłś do pracy czy tylko, żeby przynieść zwolnienie?" Treść tego pytania nie pozostawiała wątpliwości co do tego, że powódka miała się wypowiedzieć, w jakim celu przyszła do sklepu. Całkowicie niewiarygodne jest twierdzenie powódki, jakoby mówiąc, że przyszła do pracy, chciała wskazać, że przyszła do miejsca wykonywania pracy, bowiem ta okoliczność nie budziła niczyich wątpliwości.

Należy zauważyć, że pierwsze zwolnienie zostało dostarczone przez powódkę w towarzystwie męża, kolejne dostarczył sam mąż powódki, zatem osobiste stawiennictwo powódki w dniu 16 marca 2016 r. uzasadniało pytanie czy przyszła po to, żeby przystąpić do pracy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd uznał dowód z przesłuchania powódki za niewiarygodny w zakresie, w jakim zaprzeczyła, jakoby przed wręczeniem jej wypowiedzenia umowy o pracę potwierdziła swoje stawiennictwo w celu świadczenia pracy.

Należy zaznaczyć, że powódka twierdziła, że jej przełożony powinien przed upływem zwolnienia lekarskiego skontaktować się z nią i zapytać czy powódka wraca do pracy. Wskazała ponadto, że nie dostała żadnej wiadomości e-mail, kiedy ma przyjść do pracy. Twierdzenia powódki pozostają w całkowitej sprzeczności z treścią zeznań P. M. co do pozwanych w pozwanym zakładzie pracy zasad i wynikają z niezrozumienia istoty podstawowych obowiązków pracowniczych.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Zgodnie zaś z treścią § 4. powołanego artykułu, odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Powódka domagała się odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące, wskazując, że wypowiedzenie nastąpiło w dniu, kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Artykuł 41 KP 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.

W uchwale Pełnego Składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r. /I PZP 68/92 OSNCP 1993 nr 9, poz. 140, GP, L./ SN wskazał, że 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 KP. Wykładnia art. 41 oraz 53 § 1 i 3 KP 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.

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 KP, 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.

Sąd Najwyższy w powołanej wyżej uchwale podkreślił, że 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. /Uchwała Pełnego Składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r. I PZP 68/92 OSNCP 1993 nr 9, poz. 140, GP, Legalis Numer 28018/.

Odnosząc powyższe rozważania do realiów przedmiotowej sprawy należy stwierdzić, że powódka w dniu wręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem była obecna w pracy i jednoznacznie potwierdziła wobec przełożonego służbowego swoją gotowość do świadczenia pracy, zatem w tej sytuacji nie korzystała z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, przewidzianej w art. 41 kp.

W ocenie Sądu, nawet jeśli powódka wykazałaby w przedmiotowej sprawie, że w istocie nie miała zamiaru świadczyć pracy, a stawiała się w miejscu pracy wyłącznie w celu dostarczenia zwolnienia lekarskiego, przy czym wprowadziłaby pracodawcę w błąd co do celu swojego stawiennictwa, jej roszczenie nie powinno zasługiwać na uwzględnienie ze

względem na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 8 kp). Należy podkreślić, że w stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe (zasada wzajemnego zaufania, nakazująca stronom indywidualnego stosunku pracy wzajemną lojalność) /wyr. SN z 1.6.2012 r., II PK 250/11, MoPr 2012, Nr 11, s. 598/. Działanie każdej ze stron stosunku pracy podlega również ocenie pod względem zgodności z nieskodyfikowanymi, lecz obowiązującymi w określonym społeczeństwie wzorcami postępowania oraz kryteriami wartości. /A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2016/. W związku z powyższym, wprowadzenie pracodawcy w błąd i wywołanie przekonania o braku przeszkód do dostarczenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę należy uznać za sprzeczne z przyjętym w społeczeństwie wzorcem postępowania w zgodzie z zasadą szczerości i uczciwości.

Mając na uwadze powyższe okoliczności sąd oddalił powództwo (pkt 1 wyroku).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 kpc. Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu, kierując się zasadami słuszności. Za powyższym rozstrzygnięciem przemawiają fakty związane z samym przebiegiem procesu, mianowicie okoliczność, że droga sądowa stanowiła jedyny sposób zweryfikowania twierdzeń i żądań powódki, która swoją postawą nie spowodowała przewlekłości postępowania, jak również nie naraziła przeciwnika na zwiększone koszty. Zastosowanie art. 102 kpc uzasadnione było również sytuacją życiową i majątkową powódki, która utraciła zatrudnienie w pozwanej spółce, co niewątpliwie wpłynęło na pogorszenie jej sytuacji materialnej. Z powyższych względów, w ocenie Sądu, uzasadnione było odstąpienie od obciążania powódki kosztami procesu.