

Sygn. akt VIII *Pa 41/21*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2021 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>sędzia (del) Magdalena Kimel</b>
------------------------	-------------------------------------

**po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 30 grudnia 2021r. w G.**

**sprawy z powództwa P. P.**

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 1 marca 2021 r. **sygn. akt** IV P 427/20

I. zmienia zaskarżony wyrok:

1) częściowo w punkcie pierwszym w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 12.975 zł (dwanaście tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 listopada 2020 r., tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

II. oddala apelację w pozostałym zakresie,

III. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel

**Sygn. akt VIII Pa 41/21**

## UZASADNIENIE

Powód P. P. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu domagał się od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwoty 12.975 zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenia od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana domagała się oddalenia powództwa, zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

***Wyrokiem z dnia 1 marca 2021 r. Sąd Rejonowy w T. oddalił powództwo w całości i odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu.***

Sąd I instancji ustalił, że poza sporem pozostawało, że powód był pracownikiem pozwanej. Niesporna była również wysokość wynagrodzenia powoda przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę.

Powód został zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanej w dniu 11 grudnia 2017 roku. Umowę na czas nieokreślony, już zawarł z pozwaną, w dniu 11 grudnia 2019 roku. Zgodnie z ostatnią umową o pracę powód był u pozwanej kontrolerem, kontrolował pracowników działu kompletacji, wskazywał jak błędy pracowników działu mogą przełożyć się na ich wynagrodzenie. Miejscem świadczenia pracy powoda było Centrum (...) pozwanej w S..

Stosunek pracy powoda ustał z dniem 31 października 2020 roku. Obecnie powód przebywa na zasilku chorobowym.

Sąd I instancji ustalił, że w dniach od 28 września 2020 roku do 11 marca 2021 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z uszkodzeniem barku. W dniu 28 września 2020 roku po godzinie 14:00 A. K. – kierownik działu kadr i płac u pozwanej oraz A. S. spotkały się z powodem próbując wręczyć mu wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawca dał powodowi możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód nie skorzystał z tej możliwości. Powód nie potwierdził również odbioru wypowiedzenia, poinformował A. K. i A. S., że przebywa na zwolnieniu lekarskim. W trakcie rozmowy powód nie przedłożył zwolnienia lekarskiego. Powodowi została odczytana treść oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powód otrzymał również kartę obiegową, w celu rozliczenia się z powierzonych mu materiałów. Powód zabrał kartę obiegową i rozpoczął rozliczenia, udając się do poszczególnych działów zakładu pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, wskazaną w wypowiedzeniu, było naruszenie przez powoda ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz naruszenie kilku zasad panujących w sieci (...) Sp. z o.o., w tym compliance i haccp. W wypowiedzeniu wskazano, że mimo zawracanych powodowi uwag (rozmowa roczna, karta oceny, upomnienie mailowe) i nałożonej w dniu 26 czerwca 2020 roku kary nagany powód nadal podejmował działania wątpliwe etycznie z uwagi na zajmowane stanowisko. Wypowiedzenie uzasadniała okoliczność, iż pracodawca powoda nie widział szansy na zmianę jego postawy, a prezentowaną przez powoda postawę uznał za uderzającą w wartości firmy oraz szkodliwą dla motywacji i morale pracowników Sekcji Kontroli oraz współpracowników z obszaru kompletacji towaru. Na mocy wypowiedzenia powód został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze 19 dni, w kolejno następujących po sobie dniach roboczych, począwszy od dnia 29 września 2020 roku. W pozostałym zakresie okresu wypowiedzenia pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Sąd I instancji ustalił, że w tygodniu poprzedzającym poniedziałkowe spotkanie dnia 25 września 2020 roku A. S. sms-owo kontaktowała się z powodem, czy tego dnia mógłby pojawić się w pracy o godzinie 14:00. Powód pytał dlaczego tak wcześnie, przełożona wskazała, że „chce pogadać”. Powód wyraził zgodę na wcześniejsze rozpoczęcie pracy w dniu 28 września 2020 roku. Powód otrzymał sms – owe potwierdzenie przełożenia godziny rozpoczęcia pracy z systemu elektronicznego pozwanej.

Ustalono ponadto, że powód w związku z urazem barku udał się do lekarza w dniu 28 września 2020 roku w godzinach rannych. Po uzyskaniu zwolnienia nie poinformował niezwłocznie pracodawcy, że nie będzie obecny w pracy przez okres zwolnienia. Przychodząc do zakładu pracy pozwanej w dniu 28 września 2020 roku na godzinę 14:00 nie odbił dyskiety w systemie RCP, który rejestrował wejścia i wyjścia pracowników pozwanej na i z zakładu pracy w S.. Udając się na spotkanie w dniu 28 września 2020 roku powód wiedział, że pracę ma rozpocząć o godzinie 14:00, a nie jak zwykle o 16:00, a rozpoczęcie pracy poprzedzać będzie rozmowa z przełożoną.

Powód przed 28 września 2020 roku, kiedy miał zwolnienie lekarskie lub źle się czuł i zamierzał się udać do lekarza informował A. S. o takiej sytuacji. Zazwyczaj dzwonił do przełożonej, wysyłał jej smesa, maila lub kontaktował się z nią za pomocą komunikatorów internetowych. W razie nieobecności pracownika przełożona powoda, z uwagi na niewielki zespół pracowniczy, musiała znaleźć zastępstwo, by zadania zespołu mogły być zrealizowane.

Powód w dniu 28 września 2020 roku nie wykonywał obowiązków służbowych, w działach pozwanej rozliczał się z kartą obiegową. U pozwanej w chwili otrzymania przez pracownika wypowiedzenia nie świadczy taki pracownik już pracy.

Sąd Rejonowy ustalił również, że A. K. w dniu 28 września 2020 roku, po spotkaniu z powodem, sprawdzała, czy w systemie pojawiło się elektroniczne zwolnienie lekarskie powoda. Zaraz po spotkaniu zwolnienia nie było w systemie. U pozwanej zwolnienia są wgrywane do Systemu PUE, później jeden pracownik z centrali pozwanej – pracownik z działu kadr i płac wgrywa te zwolnienia do programu kadrowo – płacowego. Na zwolnieniu lekarskim nie ma podanej godziny jego wystawienia. Od kiedy funkcjonują elektroniczne zwolnienia lekarskie pracownicy pozwanej nie pojawiają się u pracodawcy, by przedłożyć zwolnienie. W regulaminie pracy pozwanej wskazano, że pracownicy informują pracodawcę o nieobecności telefonicznie, smsem lub mailowo.

Pracownicy biurowi pozwanej pracują w godzinach 7:00 do 15:00 lub 8:00 do 16:00.

Ustalono, że A. S. zmieniając grafik podległym jej pracownikom informuje ich o tym wcześniej, pyta, czy taka zmiana im pasuje. Zmiana grafiku wynika między innymi z konieczności przekazania podległemu jej zespołowi informacji, zaleceń, omówienia wyników pracy zespołu. Takie zmiany grafiku nie są u pozwanej rzadkością. Czasem o zmianę godziny rozpoczęcia pracy prosi sam pracownik. A. S. zawsze zmienia grafik zespołu, by spotkania mogły odbyć się w jej czasie pracy, do 15:00 lub do 16:00. Pracownicy pozwanej z zespołu powoda spotkania mają wliczane do czasu pracy, nie zostają w pracy dłużej, kończą o 22:00.

Sąd Rejonowy ustalił, że na mocy § 11 ust. 1 pkt 1 Regulaminu Pracy u pozwanej jednym ze sposobów rozpowszechniania informacji na terenie zakładu pracy jest droga elektroniczna z wykorzystaniem adresów mailowych służbowych lub prywatnych. Zgodnie z § 11 ust. 2 i 3 pozwanej do rozpowszechniania informacji na zewnątrz zakładu pracy upoważnione są osoby reprezentujące pracodawcę. Obowiązek poinformowania pracownika nie posiadającego dostępu do poczty elektronicznej pracodawcy spoczywa na jego bezpośrednim przełożonym.

Wynagrodzenie powoda, obliczone na podstawie przepisów dotyczących ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4.325,54 zł brutto

Oceniając materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd Rejonowy w całości dał wiarę zeznaniom świadków strony pozwanej, które wzajemnie się uzupełniały tworząc logiczną i spójną całość korespondującą z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Materiał zgromadzony w sprawie zdaniem Sądu I instancji jednoznacznie wskazywał, iż powód został poinformowany, że w dniu 28 września 2020 roku rozpocznie pracę o godzinie 14:00. Otrzymał stosownego smsa z systemu pracodawcy o zmianie grafiku w tym dniu. Zdaniem Sądu Rejonowego zupełnie nieuprawnione było rzekome przekonanie powoda, że jego dzień pracy będzie rozpoczynał się 28 września 2020 roku zwyczajowo o 16:00. Takie stanowisko powoda Sąd uznał sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym oraz panującymi u pozwanej zwyczajami, o których wspominał sam powód podając, że przełożona nie pierwszy raz zmieniała mu i pozostałym podległym jej pracownikom grafik w takiej właśnie formie.

Sąd Rejonowy nie dał również wiary zeznaniom powoda, że udał się na spotkanie, aby poinformować przełożonego, że jest na zwolnieniu lekarskim. Powód wskazywał, że nie poinformował pozwanej o zwolnieniu lekarskim, gdyż uznał, że skoro ma spotkanie z przełożoną, to na tym spotkaniu poinformuje pracodawcę o otrzymanym zwolnieniu. Zdaniem Sądu I Instancji taki zamiar powoda pozostaje w sprzeczności zarówno z zasadami i zwyczajami panującymi u pozwanej, jak również z zachowaniami powoda przy wcześniej otrzymywanych zwolnieniach lekarskich. Sąd Rejonowy wskazał bowiem, że wcześniej, kiedy powód otrzymywał zwolnienie lekarskie, pracodawcę informował

o nieobecności drogą mailową, telefonicznie lub smsem, co zresztą sam przyznał. Zatem zdaniem Sądu osobiste informowanie pracodawcy byłoby odstępstwem od zwyczajowych działań powoda oraz panujących u pozwanej zwyczajów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, że jeśli powód już od rana w dniu 28 września 2020 roku bardzo źle się czuł, to gdyby było tak, jak twierdził, że w jego ocenie sms od A. S. z zapytaniem, czy może być w tym dniu w pracy o 14:00, był jedynie zaproszeniem na spotkanie, to przecież mógł poinformować przełożoną o złym stanie zdrowia i po prostu przełożyć spotkanie na inny dzień.

Wszystkie okoliczności, w ocenie Sądu Rejonowego, nie pozwalają przyjąć prezentowanego przez powoda stanowiska za odzwierciedlające rzeczywisty stan faktyczny sprawy. W ocenie Sądu I Instancji stanowisko powoda ustalone zostało jedynie na potrzeby niniejszego postępowania i nie jest zgodne ze stanem faktycznym sprawy. Raz powód twierdził, że dokonywano już zmian grafików w formie, która dotyczy niniejszej sprawy, z drugiej strony twierdził, że był przekonany, że w dniu 28 września 2020 roku będzie pracę rozpoczynał zwyczajowo o 16:00, a tak w ogóle, to nie zamierzał jej w tym dniu świadczyć z uwagi na zwolnienie lekarskie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo było niezasadne i jako takie podlegało oddaleniu

Sąd I instancji wyjaśnił na wstępie, że materiał dowodowy wykazał, że powód bezsprzecznie otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę będąc na zwolnieniu lekarskim. Niemniej jednak przygotowując oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę i udając się na spotkanie z powodem w dniu 28 września 2020 roku, przełożone powoda nie wiedziały, że ten przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Zdaniem Sądu Rejonowego z materiału dowodowego wynika, że powód miał świadczyć pracę w dniu 28 września 2020 roku, co do tego nie mógł mieć najmniejszych wątpliwości. Zwyczajowo jego dzień pracy rozpoczynał się o godzinie 16:00. W dniu 25 września 2020 roku przełożona powoda A. S. smsem poprosiła powoda o wcześniejsze, na godzinę 14:00, jego przybycie do pracy. Powód wyraził zgodę, otrzymał przed godziną 14:00 w dniu 28 września 2020 roku sms potwierdzenie z systemu pracodawcy o zmianie grafiku. Zatem oficjalnie wiedział, że pracę w tym dniu rozpocznie o godzinie 14:00, a poprzedzać ją będzie rozmowa z przełożoną. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód udając się do zakładu pracy w dniu 28 września 2020 roku wiedział po pierwsze: że przebywa od tego dnia na zwolnieniu lekarskim oraz że rozpoczyna pracę o godzinie 14:00. Nadto, w ocenie Sądu I Instancji, powód mógł przypuszczać, że celem wcześniejszego jego rozpoczęcia pracy w dniu 28 września 2020 roku, może być chęć rozwiązania z nim stosunku pracy przez pozwaną, a to chociażby ze względu na powtarzające się upomnienia powoda, naruszanie przez niego zasad panujących u pozwanej, negatywną ocenę roczną, czy wreszcie otrzymanie nagany. Zdaniem Sądu Rejonowego powód przed spotkaniem miał świadomość, że pracodawca nie jest zadowolony z jego pracy, a skoro jego postawa, mimo zastosowanych oddziaływań ze strony pracodawcy, nie uległa zmianie, mógł spodziewać się zakończenia stosunku pracy.

Powyższe zatem wskazuje, w ocenie Sądu Rejonowego, że powód zaplanował sobie przebieg dnia 28 września 2020 roku i swoje działania dostosował do działań podejmowanych przez przełożonych. Działania powoda, odbiegające od zwyczajowo przyjętych u pozwanej standardów wskazują, że powód pojawił się w pracy w dniu 28 września 2020 roku, aby przekonać się, jaki jest cel tego spotkania. Skoro zaś okazało się, że celem spotkania była chęć rozwiązania z powodem stosunku pracy, powód oznajmił przełożonym, że jest to niemożliwe, bo przebywa na zwolnieniu lekarskim. Nie poinformował swojej przełożonej o tej okoliczności spotykając się z nią tuż przed rozmową. Czekał na rozwój wypadków.

Sąd I instancji wskazał, że pracodawca nie mógł wręczyć powodowi wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na jego zwolnienie lekarskie. Jednak gdyby powód dopełnił obowiązku pracowniczego i poinformował pracodawcę przed godziną 14:00, że do pracy się nie stawi z uwagi na złe samopoczucie i zwolnienie lekarskie, to pracodawca nie wręczyłby mu oświadczenia o wypowiedzeniu. Formalnie pracodawca naruszył przepis art. 41 k.p. i powód powinien uzyskać odszkodowanie, zdaniem Sądu Rejonowego, w sprawie zachodzi sytuacja z art. 8 k.p. Zgodnie z tym przepisem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego

prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Sąd I Instancji podkreślił, że powód miał uzasadnione przypuszczenie, że rozmowa z przełożoną będzie dotyczyła zwolnienia z pracy i zabezpieczając się poprzez zwolnienie lekarskie, udał się na spotkanie z przełożoną, aby w istocie dowiedzieć się, czy rzeczywiście dotyczy to jego zwolnienia. Powód w sposób zaplanowany nawet nie odbił swojego wejścia, mimo takiego obowiązku, aby w żaden sposób nie dało się uznać, że rozpoczął świadczenie pracy. Powód miał możliwość powiadomienia przełożonego o zwolnieniu również na początku spotkania, a jednak czyni to, dopiero, gdy dowiaduje się, że zostanie zwolniony z pracy. Jednoznacznie pokazuje to wyjątkowo naganną postawę powoda, który stworzył sobie „parasol ochronny” przed zwolnieniem w postaci zwolnienia lekarskiego i mimo zwolnienia przyszedł do pracy, aby dowiedzieć się, czego dotyczy spotkanie. Zdaniem Sądu Rejonowego to postawa powoda, brak uczciwej informacji o zwolnieniu lekarskim przed wręczeniem wypowiedzenia spowodował, że pracodawca naruszył przepis art. 41 k.p. Gdyby powód zachował się zgodnie z zasadami współżycia społecznego, po uzyskaniu zwolnienia lekarskiego poinformowałby przełożonego o zwolnieniu i wówczas do spotkania i wręczenia wypowiedzenia by nie doszło. W takiej sytuacji roszczenie powoda nie może korzystać z ochrony prawa, bowiem stanowi to przejaw nadużycia prawa.

Mimo tego, że pracodawca formalnie naruszył przepis art. 41 k.p. zwalniając powoda na zwolnieniu lekarskim, to okoliczności sprawy zdaniem Sądu I Instancji spowodowały oddalenie powództwa, o czym orzeczono w punkcie 1 wyroku z dnia 1 marca 2021 roku.

O kosztach orzeczono na mocy art. 102 k.p.c. z uwagi na fakt pozostawiania powoda bez pracy oraz jego sytuację zdrowotną.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód domagając się zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 12.975 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem prawa, wraz z ustawowymi odsetkami, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I Instancji.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- 1) błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na sprzeczności ustaleń Sądu z zebrany materiałem dowodowym,
- 2) naruszenie prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, co skutkowało wadliwą oceną roszczeń powoda,
- 3) naruszenie przepisów postępowania określonych w art. 233 § 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pozwanego zostało dokonane zgodnie z przepisami prawa i to powód swym działaniem dopuścił się nadużycia prawa i z tego tytułu nie może korzystać z ochrony prawnej,
- 4) naruszenie konstytucyjnej zasady domniemania wiary,
- 5) naruszenie konstytucyjnych praw człowieka, godności pracowniczej i słusznego interesu pracownika.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda jest uzasadniona.

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów. Należy jednak zaznaczyć, że wbrew rozważaniom Sądu I instancji znaczenia nie miał sam fakt

korzystania przez powoda ze zwolnienia lekarskiego w tym dniu, ale jego „usprawiedliwiona nieobecność w pracy”. W tym zakresie brak stanowczych ustaleń i rozważań prawnych.

Przypomnieć zatem w pierwszej kolejności należy, że zgodnie z treścią art. 41 k.p. 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.

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. Przyjmuje się, że jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana 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. Omawiany przepis łączy zatem zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z faktyczną nieobecnością 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2019 r. III PK 83/18).

Istota sporu sprowadzała się zatem do ustalenia czy powód w dniu 28 września 2020r korzystał ze zwolnienia lekarskiego, kiedy zwolnienie zostało wystawione (przed czy po spotkaniu w siedzibie pracodawcy), czy w tym dniu świadczył pracę, w jakim celu stawiał się w siedzibie pracodawcy o godz. 14.00, czy stawiał się z zamiarem świadczenia pracy, czy jedynie zamiarem poinformowania pracodawcy o zwolnieniu lekarskim.

Pozwany pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 28 września 2020 r. po godz. 14.00 w czasie spotkania w którym uczestniczyła A. K. – kierownika działu kadr i płac oraz przełożona powoda A. S.. Dzień pracy powoda rozpoczął się o godz. 16.00, lecz w dniu 25 września przełożona powoda poprosiła powoda w formie wiadomości tekstowej o to by 28 września 2020 r. stawiał się w pracy o godz. 14.00.

W dniu 28 września 2020 r., powód w godzinach porannych zgłosił się na badanie lekarskie (okoliczność ta została w toku postępowania apelacyjnego dodatkowo potwierdzona informacją lekarza prowadzącego powoda i dokumentacją medyczną), powodowi wystawione zostało zwolnienie lekarskie, a następnie o godz. 14.00 powód udał się na spotkanie.

Powód w dniu 28 września 2020 r. nie świadczył pracy, nie stawiał się w siedzibie pracodawcy z zamiarem jej świadczenia, o czym świadczy fakt, iż nie odbił dyskietki w systemie RCP ewidencjonującym czas pracy pracowników pozwanej. Wykonywanie pracy jest aktywną formą obecności pracownika. Nie jest "obecnością w pracy" - obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy np.: w celu złożenia zwolnienia lekarskiego czy poinformowania pracodawcy o zwolnieniu.

Rozważania Sądu I instancji na temat intencji powoda i zaplanowania przebiegu tego dnia są nieuprawnione i nie znajdują odzwierciedlenia w stanie faktycznym sprawy. W pierwszej kolejności zwrócić uwagę należy na to, że obecnie w związku z wprowadzeniem, elektronicznych zwolnień lekarskich, pracownik nie ma możliwości zadecydowania o tym czy ujawnić pracodawcy fakt wystawienia zwolnienia lekarskiego. Zatem intencje powoda wyinterpretowane przez Sąd I instancji, a zgodnie z którymi powód swoje działania – (poinformowania o zwolnieniu lekarskim), miał dostosować do działań podejmowanych przez przełożonych, są bezpodstawne. Pracodawca i tak dowiedziałby się o zwolnieniu lekarskim powoda. Wskazać również należy, że wprowadzenie elektronicznych zwolnień lekarskich, nie zwalnia pracownika z obowiązku poinformowania pracodawcy o zwolnieniu. Przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15.05.1996 r. (Dz.U z 2014 r. poz 1632 tj), nie uległy zmianie po wprowadzeniu obowiązku wystawiania zwolnień lekarskich w formie elektronicznej.

Zgodnie bowiem z treścią § 2 ust 2 rozporządzenia – w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Natomiast w § 31 pkt 5 regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej nałożono na pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby obowiązek usprawiedliwienia nieobecności poprzez dostarczenie do Przełożonego lub Działu Personalnego zaświadczenia lekarskiego niezwłocznie, nie później niż w ciągu 7 dni kalendarzowych od jego otrzymania. Powód w dniu 28 września 2020 r., poinformował przełożoną o zwolnieniu lekarskim czyniąc zadość nałożonym na niego w regulaminie obowiązkom. Nawet jeśli osobiste poinformowanie pracodawcy o zwolnieniu stanowiło odstępstwo od zwyczajowych działań powoda we wcześniejszym okresie, to przecież nie było niedozwolone, przeciwnie stanowiło realizację obowiązku pracowniczego wynikającego z przepisów obowiązujących u pracodawcy.

Podsumowując ten wątek rozważań, zdaniem Sądu Okręgowego, z okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy wynika, że powód w dniu 28 września 2020 r. w godzinach porannych udał się do lekarza pierwszego kontaktu, uzyskał zwolnienie lekarskie i w tym samym dniu w czasie spotkania na które został poproszony celem „pogadania” wręczone zostało powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Powód poinformował pracodawcę o zwolnieniu lekarskim. W dniu 28 września 2020 r. nie świadczył pracy.

Pracodawca wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszył zatem przepisy o wypowiedaniu umów- art. 41 k.p.

Natomiast brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, jak uczynił to Sąd I Instancji, że roszczenie powoda nie może korzystać z ochrony prawa bowiem stanowi nadużycie prawa.

Całkowicie niezrozumiałe i nieuprawnione są rozważania Sądu Rejonowego na temat naruszenia przez powoda zasad współzycia społecznego i jego wyjątkowo nagannej postawy polegającej na „stworzeniu parasola ochronnego” przed zwolnieniem. Zdaniem tego Sądu gdyby powód poinformował pracodawcę o zwolnieniu na początku spotkania to pracodawca nie wręczyłby mu wypowiedzenia i nie naruszył treści art. 41 k.p.

Podkreślić należy, że stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współzycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współzycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Tego Sąd I instancji nie uczynił.

Przecież okoliczność, iż powód nie poinformował pracodawcy już na początku spotkania o zwolnieniu nie dowodzi naruszenia przez powoda zasad współzycia społecznego. Nie wiadomo przy tym które zasady powód miał naruszyć. Na marginesie dodać należy, że pracodawca po uzyskaniu informacji, że powód jest na zwolnieniu lekarskim mógł cofnąć oświadczenie o wypowiedzeniu złożone powodowi, czego nie uczynił.

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współzycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze

względów moralnych - wyznaczających zasady współżycia społecznego - niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2021 r. III PSK 34/21).

Okoliczności rozpoznanej sprawy do takich wniosków nie prowadzą. Roszczenie powoda dochodzącego odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów, tylko z tego powodu, że nie poinformował na początku spotkania o zwolnieniu lekarskim, nie jest moralnie nie do zaakceptowania, nie zagraża podstawowym wartościom etycznym, moralnym, obyczajowym.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał apelację powoda za uzasadnioną i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i na podstawie art. 47 § 1 k.p. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 12.975 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 listopada 2020 r. tj od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu, oddalając apelację powoda w zakresie żądania odsetkowego wychodzącego poza tą datę, na podstawie art. 385 k.p.c. Ustawowe odsetki za opóźnienie od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

Na mocy przepisu art. 386 § 1 k.p.c. zmieniono też rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Pozwana przegrała proces i Sąd obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych oraz kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji – art. 98 § 1 i 3 k.p.c, art. 113 ust. 1 w zw z art. 13 ust 1 pkt 6 ustawy z dnia 28 lipca 2015r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 300). Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalona została w oparciu o § 9 ust 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U poz 1797).

(-) sędzia (del) Magdalena Kimel