

Sygn. akt IV P 498/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Agnieszka Czyczerska</i>
Ławnicy:	Danuta Dobrowolska, Marta Działkowiak
Protokolant:	Sylwia Rosa

po rozpoznaniu w dniu 09 grudnia 2013 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa M. J.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w K.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

UZASADNIENIE

Powód M. J. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w K. Oddział w L. pozew o zapłatę odszkodowania w wysokości 15.960 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od 02.04.2013r. do 31.03.2014r. na stanowisku kierownika rejonu-stażysty, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5.320 zł. Powód w ramach zawartej umowy pełnił obowiązki zastępcy kierownika placówki znajdującej się w P. przy ul. (...), choć w praktyce zajmował się pracą fizyczną polegającą na przenoszeniu i układaniu towarów. Przełożoną powoda w sklepie w P. była kierownik sklepu A. N., a także kierownik rejonu K. M.. W dniach 18 i 19 lipca odbyły się w P. rozmowy podsumowujące pracę powoda, w czasie których K. M. powiadomiła powoda, że w dniach od 19 do 22 jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, ponieważ dopiero 23.07.2013r. odbędzie się spotkanie, w czasie którego zostanie podjęta decyzja, w którym kolejnym sklepie powód będzie odbywał staż do końca obowiązywania umowy. Powód, na spotkanie, miał przyjechać do siedziby regionu w L., przy ul. (...), gdzie nigdy dotychczas pracy nie świadczył. Od 22.07.2013r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Około godziny 18:00 tego dnia dostał wiadomość sms od K. M., w której wskazano, iż spotkanie w sprawie umowy odbędzie się 23.07.2013r. w centrum dystrybucji w L., przy ul. (...). Powód spodziewał się zmiany miejsca świadczenia

pracy. Na samym początku spotkania kierownik personalny wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Wówczas powód oświadczył, że właśnie przyniósł do firmy zwolnienie lekarskie, bowiem od 22.07.2013r. przebywa na zwolnieniu. Zdaniem powoda w niniejszej sprawie nie sposób mówić o skutecznym i zgodnym z prawem rozwiązaniu umowy o pracę. Powód w dniu 23.07.2013r. nie stawiał się do pracy celem świadczenia pracy, nie podpisywał listy obecności, a stawiał się w L. wyłącznie w celu złożenia w kadrach zwolnienia lekarskiego i uzyskania informacji o kolejnym miejscu wykonywania pracy. Powód zarzucił zatem naruszenie przez stronę pozwaną art. 41 k.p.

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. w K. Oddział w L. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, że zgodnie z treścią zwolnienia lekarskiego, powód przebywał na tym zwolnieniu od 22.07.2013r. do 02.08.2013r. Zostało ono wystawione w dniu 23.07.2013r., a lekarz wskazał niezdolność do pracy od dnia poprzedzającego wizytę. Dołączone do pozwu skierowanie na zabiegi magnetoterapii kręgosłupa datowane na dzień 22.07.2013r. z rozpoznaniem lumbalgii czyli tzw. stanu zapalnego i kurczu mięśni. Ból ten występuje zwykle nagle i promieniuje nieco ku dołowi. Chory nie może wtedy wyprostować się, ani poruszać z powodu odczuwalnego bólu i dlatego chodzi zwykle pochylony ku przodowi, przy prostowaniu się lub zginaniu ból wyraźnie się nasila, promieniując ku dołowi. Strona pozwana wskazała, że zastanawiające jest dlaczego w dniu wizyty 22.07.2013r. powód nie poprosił o zwolnienie lekarskie, a uczynił to dopiero w dniu następnym. Strona pozwana zaprzeczyła także, aby powód o spotkaniu dowiedział się dopiero 22.07.2013r., albowiem już w czwartek 18.07.2013r. był informowany przez przełożoną o zaplanowanym spotkaniu na wtorek. Co więcej, pierwotnie spotkanie miało się odbyć 19.07.2013r. w piątek, ale z uwagi na pobyt powoda w delegacji przez cztery dni wcześniej, spotkanie uległo przesunięciu. W dniu 22.07.2013r. przełożona powoda skontaktowała się telefonicznie z powodem, ale w celu potwierdzenia spotkania. W trakcie tej rozmowy powód nie sygnalizował w żaden sposób, że jest na zwolnieniu lekarskim. Strona pozwana zarzuciła także, że powód był u lekarza w Ś., oddalonej od L. o 80 km. Pomimo takiej odległości i bólu kręgosłupa, powód przyjechał na spotkanie do L.. Zaczęło się ono z ok. 10 min opóźnieniem, a powód przebywając w obecności swoich przełożonych przed spotkaniem, nie sygnalizował okoliczności przebywania na zwolnieniu lekarskim. Dopiero po poinformowaniu powoda o rozwiązaniu umowy o pracę, powód poinformował o zwolnieniu lekarskim. Strona pozwana podkreśliła, że dzień 23.07.2013r. był dla powoda dniem pracy, gdzie powód był gotowy do jej świadczenia. Powód doskonale wiedział, że nie było konieczne osobiste dostarczenie zwolnienia lekarskiego do kadr, wystarczała informacja telefoniczna lub sms-owa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od 02.04.2013r. do 31.03.2014r. na stanowisku kierownika rejonu-stażysty.

Wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.569,38zł.

Powód w okresie zatrudnienia przebywał na stażu przygotowującym na stanowisko kierownika rejonu pod kierownictwem K. M.. Pracował w sklepie w P.. Pracował według grafików ustalanych na każdy tydzień pracy. Przełożona K. M. nie była zadowolona ze współpracy z powodem i swoje uwagi przekazała swoim przełożonym

W dniach 15-18.07. 2013r. powód przebywał na szkoleniu w W.. Przed wyjazdem na szkolenie powód został poinformowany przez swoją przełożoną K. M. o spotkaniu dotyczącym omówienia kończącego się stażu, wyznaczonym na dzień 19.07.2013r. Na spotkaniu tym powód miał być poinformowany o tym, czy jego staż zostanie przedłużony i gdzie (w którym sklepie) będzie go ewentualnie kontynuował. Szkolenie powoda miało się bowiem odbywać etapami. Na sugestie ze strony powoda, termin spotkania został przesunięty na dzień 23.07.2013r. Rozmowa w tym temacie odbyła się telefonicznie pomiędzy powodem, a K. M. po zakończeniu szkolenia powoda. W dniu 22.07.2013r. przełożona powoda skontaktowała się telefonicznie z powodem, ale w celu potwierdzenia spotkania wyznaczonego na dzień 23.07.2013r.

W/w spotkanie odbyło się w tym dniu ok. godz. 13:30, w oddziale strony pozwanej w Ś., oddalonej od L. około 80 km. W spotkaniu brali udział dyrektor operacyjny strony pozwanej T. P. oraz regionalny kierownik personalny T. O.. Przed spotkaniem powód oczekiwał przez chwilę na jego rozpoczęcie w towarzystwie T. O.. Na spotkaniu T. O. poinformował powoda o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Odczytał powodowi treść pisma rozwiązującego mu umowę o pracę. W trakcie informowania powoda o udzieleniu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, powód poinformował o zwolnieniu lekarskim. Przed tym momentem, powód w żaden sposób nie informował przełożonych o fakcie niezdolności do pracy z powodu zwolnienia lekarskiego. Mógł to uczynić telefonicznie, kontaktując się z kadrami lub przełożonymi K. M., czy T. O..

Powód zwolnienie lekarskie uzyskał w dniu 23.07.2013r. na okres od 22.07.2013r. do 02.08.2013r. W dniu 22.07.2013r. podczas wizyty lekarskiej uzyskał skierowanie za zabiegi fizjoterapeutyczne z rozpoznaniem lumbalgii.

Dowód: akta osobowe powoda,

Kserokopia skierowania na zabiegi, k., 14

Kserokopia druku ZUS ZLA powoda, k. 44

Zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda, k. 27

Kserokopia karty ewidencji czasu pracy, k. 43

Zeznania świadków:

- K. M., k. 52 verte

- T. P., k. 65

- T. O., k. 71

Częściowo zeznania powoda, k. 72

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Istotą sporu było ustalenie, czy rozwiązując z powodem umowę o pracę pracodawca naruszył przepis art. 41 k.p. Zgodnie z jego treścią nie można z pracownikiem rozwiązać umowy o pracę, w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, nie dochodzi do naruszenia tego przepisu, jeżeli pracownik pracę świadczył, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby. (por. przykł. wyrok Sądu Najwyższego z 06.10.2004r., sygn. akt IPK 614/03)

Zdaniem Sądu, w realiach rozpoznawanej sprawy nie doszło do naruszenia zakazu z art. 41 k.p. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie doprowadził bowiem Sąd do wniosku, iż powód, dopiero po skutecznym rozwiązaniu z nim umowy o pracę, poinformował pracodawcę o niezdolności do pracy z powodu choroby. Choć na dzień 23.07.2013r., w związku ze specyfiką zatrudnienia powoda i faktem, że jego staż odbywał się etapami, powód nie miał wyznaczonych konkretnych obowiązków, pozostawał on w stosunku pracy, dzień ten nie był dla niego dniem wolnym od pracy i w tym dniu do pracy się stawił. Jeśli powód rzeczywiście nie był zdolny do pracy z powodu choroby, wydaje się oczywiste, że fakt ten zgłosiłby przełożonym najpóźniej przed rozpoczęciem spotkania, na którym według jego twierdzeń oczekiwał przydzielenia do innego sklepu. Legitymowanie się zwolnieniem lekarskim, powodujące rzeczywistą niezdolność do pracy powoda, powinno powodować, że powód do pracy się nie stawia. Wtedy to zachodzi okoliczność określona w art. 41 k.p., a mianowicie usprawiedliwiona nieobecność w pracy.

Sąd nie dał wiary powodowi, że stawiał się on na spotkanie 23.07.2013r. wyłącznie w celu powzięcia informacji co do sklepu, do którego miał być przydzielony i chęcią poinformowania o niezdolności do pracy z powodu choroby. Z uwagi na rozpoznane u niego schorzenie (przejawiające się utrudniającym swobodne poruszanie się bólem kręgosłupa) i jednocześnie odległość pomiędzy L., a Ś., twierdzenia powoda są niewiarygodne, tym bardziej, jeśli powód liczył na kontynuację zatrudnienia. Nie było żadnych przeszkód, aby zgłosić telefonicznie niezdolność do pracy, wówczas spotkanie odbyło się w innym terminie. Należy wskazać, że istotą ochrony z art. 41 k.p. jest zakaz rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w sytuacji rzeczywiście usprawiedliwionej nieobecności pracownika pracy. Ochrona wynikająca z tego przepisu dotyczy nieobecności w pracy, a nie niezdolności do pracy. Przepis ten nie może być narzędziem stosowanym przez pracownika do nieuzasadnionej ochrony przed ewentualnym rozwiązaniem stosunku pracy, jeśli pomimo posiadania formalnego usprawiedliwienia nieobecności, pracownik do pracy się stawia w celu jej świadczenia lub zgłasza gotowość do jej świadczenia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do naruszenia art. 41 k.p., a wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zgodne z prawem. Na podstawie art. 50 par 3 k.p. a contr ario, powództwo podlegało zatem oddaleniu.

Orzeczenie o kosztach postępowania Sąd oparł na art. 98 k.p.c.