

Sygn. akt *X P 1009/12*

# WYROK

*W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 31 marca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Anna Murtezi, Krzysztof Zadrożny

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 31 marca 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa *M. W.*

przeciwko *T. P. Sp z o.o. z siedzibą w K.*

o odszkodowanie

**I. umarza postępowanie w zakresie żądań wskazanych w punkcie 2 pisma powoda z 23 grudnia 2012 r., tj. w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy, wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz odprawy;**

**II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;**

**III. nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;**

**IV. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Powód *M. W.* pozwem z 1 października 2012 r. (k.2-4), sprecyzowanym następnie pismem z 30 października 2012 r. (k.26) wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej *T. P. sp. z o.o. z siedzibą w K.* kwoty 9.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu podniósł, że 21 września 2012 r. udał się do lekarza alergologa, który wystawił mu zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy na okres od 21 do 27 września 2012 r. W dniu 24 września 2012 r. udał się do P., gdzie w biurze strony pozwanej zostało mu wręczone wypowiedzenie umowy o pracę. Powód podkreślił, że zanim pracodawca zdążył mu wręczyć wypowiedzenie, poinformował pracodawcę o fakcie niezdolności do pracy oraz o wystawieniu zwolnienia z 21 września 2012 r. Powód podniósł, że do P. udał się w związku ze zdecydowanymi prośbami przełożonego *C. M.*, a swój wyjazd traktował w kategorii przysługi, albowiem *C. M.* nalegał na jego osobiste stawiennictwo w P. celem zdania sprawozdania co do aktualnego stanu prowadzonych przez niego spraw. Ponieważ zależało mu na utrzymaniu prawidłowych relacji z kolegami z pracy, w tym z przełożonymi, udał się do P. pomimo niezdolności do pracy. Powód zaznaczył, że w P. nie świadczył żadnej pracy, nie przejawiał również gotowości do wykonywania czynności, jakie leżały w zakresie jego obowiązków.

W odpowiedzi na pozew (k.39-45) strona pozwana, T. P. sp. z o.o. z siedzibą w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana zarzuciła, że spotkanie z 24 września 2012 r. było jednym z cyklicznych spotkań i został na nie zaproszony cały zespół Regionu (...). Powód dopiero po przekazaniu mu oświadczenia pracodawcy poinformował, że jest od piątku chory, ale nie ma zwolnienia lekarskiego, ponieważ lekarz nie miał bloków zwolnień lekarskich; powód oświadczył, że dostarczy zwolnienie po kontakcie z lekarzem. Na pytanie przełożonego dlaczego wcześniej nie poinformował pracodawcy o zwolnieniu lekarskim oświadczył, że u lekarza był po godzinach pracy i było późno. Strona pozwana wskazała, że powód przesłał zwolnienie lekarskie w ciągu godziny. Podkreśliła też, że 24 września 2012 r. powód normalnie wykonywał swoje obowiązki pracownicze, stawiał się tego dnia do pracy oraz podjął ją o godzinie 10:00. Strona pozwana podniosła, że ochrona przewidziana art. 41 k.p. dotyczy pracownika, który jest nieobecny w pracy, nie zaś pracownika który świadczył pracę mimo że jest do niej zdolny. Wskazała też, że podane przez nią przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są rzeczywiste i uzasadnione.

Pismem z 23 grudnia 2012 r. (k.74-80) powód rozszerzył powództwo, wnosząc o sprostowanie świadectwa pracy, wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wypłatę pozostałej części odprawy pieniężnej wraz z odsetkami. Zarzucił ponadto, że wypowiedzenie jest nieważne, a także że błędnie dobrano go do zwolnienia. Pismem z 15 kwietnia 2013 r. (k.146-148) powód cofnął żądania w zakresie sprostowania świadectwa pracy, wypłaty ekwiwalentu za urlop oraz wypłaty pozostałej części odprawy wraz z odsetkami.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. W. był zatrudniony przez stronę pozwaną T. P. sp. z o.o. z siedzibą w K. od dnia 1 sierpnia 2011 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 29 lutego 2012 r., a od dnia 1 marca 2012 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika ds. realizacji projektu. Pracę wykonywał w zadaniowym systemie czasu pracy. Zgodnie z umową miejscami wykonywania pracy były: siedziba Regionu (...) w W. przy ul. (...), B. R. W. przy ul. (...) we W. oraz województwa: (...), (...), (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich 12-stu miesięcy wynosiło 8.306,55 zł brutto. Średnie wynagrodzenie powoda, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 8.040,16 zł brutto miesięcznie.

### **Dowody:**

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności: umowa o pracę z 1.08.2011 r. wraz z informacją o warunkach zatrudnienia (kopia: k.5-6), umowa o pracę z 1.03.2012 r.
- zaświadczenie o zarobkach z 20.11.2012 r. (k.72)
- zaświadczenie o zarobkach z 22.01.2013 r. (k.110)

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy, dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są m.in. zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z odpowiednimi przepisami. Pracownik obowiązany jest uprzedzić przełożonego lub inną wyznaczoną osobę o przyczynach uniemożliwiających stawienie się do pracy i przewidywanym okresie nieobecności, o ile jej przyczyna jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W pozostałych przypadkach pracownik ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego o zaistnieniu przyczyn umożliwiających stawienie się do pracy.

Postanowienia regulaminu pracy uzupełnia procedura „Wspieranie obecności w pracy”, zgodnie z którą oczekiwaniem pracodawcy było aby pracownik zawiadomił pracodawcę o nieplanowanej nieobecności nie później niż 2 godziny przed rozpoczęciem pracy, a najpóźniej w drugim dniu nieobecności.

### **Dowody:**

- regulamin pracy (k.273-284)
- procedura „Wspieranie obecności w pracy” (k.285-292)

Od połowy 2011 r. powód leczył się z powodu dolegliwości alergicznych. W dniu 21 września 2012 r. (w piątek) po południu powód udał się do lekarza alergologa i uzyskał zwolnienie lekarskie na okres od 21 września 2012 r. do 27 września 2012 r.

**Dowody:**

- kopie dokumentacji medycznej powoda (k.7-8, k.81-83)
- kopia zaświadczenia lekarskiego ZUS ZLA seria BB nr (...) z 21.09.2012 r. (k.9)
- przesłuchanie M. W. w charakterze powoda (k.253)

Powód wykonywał pracę poza biurem pracodawcy, bez bezpośredniego nadzoru nad sposobem wykorzystywania przez niego czasu pracy. W przypadku choroby zwolnienia lekarskie były przekazywane przez powoda pocztą pracodawcy.

**Dowody:**

- zeznania M. R. (k.227-230)
- przesłuchanie M. W. w charakterze powoda (k.253)

U strony pozwanej odbywają się cykliczne spotkania regionalne dla kierowników odpowiednich szczebli, w terminach wyznaczonych przez przełożonego. Spotkania te odbywają się między innymi w P., najczęściej co dwa tygodnie, zazwyczaj w czwartki. Jeżeli wynika jakaś szczególna potrzeba, wówczas spotkania odbywały się częściej, a jeżeli nie wymagały uczestnictwa całego zespołu, wówczas zapraszano tylko zespoły prowadzące dane projekty. Udział w spotkaniach był obowiązkowy, jednakże jeżeli ktoś przebywał np. na zwolnieniu lekarskim, nie miał obowiązku na nich uczestniczyć.

W dniu 20 września 2012 r. bezpośredni przełożony powoda, C. M. zarządził, aby na spotkanie w dniu 24 września 2012 r. (w poniedziałek) na godzinę 10:00 zaprosić cały podległy mu zespół. Spotkanie miało się odbyć w biurze regionu w P.. Powód został zawiadomiony o terminie spotkania. Nie informował pracodawcy, że z uwagi na złe samopoczucie nie będzie mógł w nim uczestniczyć. Spotkanie miało mieć charakter wyłącznie służbowy, powód w dniu 24 września 2012 r. nie miał do załatwienia w P. żadnych spraw prywatnych.

W dniu 21 września 2012 r. powód zwrócił się do kolegi z pracy, A. T., z prośbą, żeby na spotkanie do P. pojechali razem, gdyż jego samochód ma awarię. W dniu 24 września 2012r. powód wraz z A. T. około 6:00 rano udali się samochodem służbowym A. T. na spotkanie do P.. Powód zabrał ze sobą służbowy telefon komórkowy oraz służbowy laptop. Przed wyjazdem na spotkanie powód oraz A. T. nie wykonywali czynności służbowych. Na miejsce przyjechali przed wyznaczoną godziną spotkania, w związku z czym przed spotkaniem udali się jeszcze na kawę na stację paliw. Przed spotkaniem nie świadczyli pracy i nie podpisywali listy obecności.

Spotkanie rozpoczęło się około godziny 10:00. Kiedy były już obecne wszystkie zaproszone osoby, C. M. poinformował obecnych, iż strona pozwana jest w trudnej sytuacji, przez co nastąpi zmniejszenie liczby pracowników, w tym również w dziale ekspansji. Następnie poprosił, aby na sali pozostał powód oraz D. B., którym następnie wręczył wypowiedzenia. Po zapoznaniu się z wypowiedzeniem umowy o pracę, powód oświadczył, że ma zwolnienie lekarskie, gdyż w piątek wieczorem był u lekarza. Powołując się na to, że przebywa na zwolnieniu lekarskim oświadczył, iż nie zgadza się z otrzymanym wypowiedzeniem. Powód nie posiadał przy sobie zwolnienia lekarskiego, w związku z czym poprosił o umożliwienie mu przedstawienia jego skanu. Po około 30 minutach powód pocztą elektroniczną uzyskał

skan zwolnienia, który następnie przedstawił przełożonemu. Przed wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę powód nie zgłaszał, że przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Po wypowiedzeniu umowy o pracę powód nie świadczył już pracy i czekał na A. T., żeby razem z nim wrócić do W.. W drogę powrotną udali się około godziny 15:00 i do W. przyjechali około godziny 18:30 – 19:00. W trakcie podróży do powoda zadzwoniono z prośbą, aby wrócił do P. i podpisał się na liście obecności, ostatecznie jednak do tego nie doszło i powód nie podpisał się na liście obecności. Powód nie podpisywał w sposób regularny listy obecności i jeśli chodzi o listę za wrzesień 2012 r., jego podpisy dotyczą tylko okresu 3-7 i 10-12.

Przed powrotem do W. powód dokonał przekazania pracodawcy części sprzętu służbowego. Samochód służbowy powód zwrócił po powrocie do W..

Po powrocie do W. pismem z 24 września 2012 r. powód poinformował stronę pozwaną, że przedkłada oryginał zwolnienia lekarskiego z 21 września 2012 r. i jednocześnie poinformował, że na spotkaniu w P. stawiał się wyłącznie wskutek tego, że podczas rozmowy telefonicznej został poinformowany przez C. M., że spotkanie to jest niezwykle ważne. List wraz z zaświadczeniem lekarskim zostały wysłany przez powoda do siedziby strony pozwanej w K. listem poleconym.

### **Dowody:**

- kopia pisma z 24.09.2012 r. (k.11) wraz z potwierdzeniem nadania (k.10)
- kopia protokołu przekazania z 24.09.2012 r. (k.14)
- kopia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodem (k.15-16)
- wydruk korespondencji elektronicznej (k.17-18)
- kopia notatki służbowej z 24.09.2012 r. (k.59)
- kopia listy obecności za wrzesień 2012 r. (k.60)
- kopia notatki służbowej z 24.09.2012 r. (k.61)
- informacja dot. zmian w zatrudnieniu i strukturze organizacyjnej u strony pozwanej (k.62-67, k.70-72)
- kopia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z D. B. (k.68-69)
- wydruk korespondencji elektronicznej (k.149-151)
- zeznania A. T. (k.104v-105)
- zeznania A. C. (k.133)
- zeznania C. M. (k.170)
- zeznania M. R. (k.227- 230)
- zeznania D. D. (k.269-270)
- przesłuchanie M. W. w charakterze powoda (k.253)

Pismem z 24 września 2012 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2012 r. Wskazaną w oświadczeniu pracodawcy przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany organizacyjne w biurze głównym T., polegające na zaprzestaniu wykonywania części działań, oraz racjonalizacja zatrudnienia, polegająca na zmniejszeniu zatrudnienia

na stanowisku kierownika ds. realizacji projektu w dziale ekspansji w biurze głównym T.. Strona pozwana oświadczyła, że wypowiedając umowę powodowi kierowała się następującymi kryteriami doboru pracowników do zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników: przyporządkowaniem do działu, w którym planowane są działania restrukturyzacyjne lub zmiany organizacji, oceną kompetencji i umiejętności pracownika (umiejętności techniczne pracownika, kwalifikacje, znajomość systemów, znajomość języka angielskiego, znajomość procesów, procedur itp.), umiejętnościami przywódczymi i pracą zespołową, potencjałem do rozwoju, nałożeniem na pracownika kar dyscyplinarnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy, stażem pracy w T. P. Sp. z o.o. Strona pozwana wskazała ponadto, że zwolnienie następuje na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w związku z czym powodowi zostanie wypłacona odprawa pieniężna.

Oświadczenie pracodawcy podpisane było przez D. D. (menadżera działu personalnego), która dysponowała pełnomocnictwem do reprezentowania pracodawcy we wszystkich sprawach związanych z zatrudnianiem pracowników.

***Dowody:***

- kopia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (k.15-16)
- kopia pełnomocnictwa z 1.07.2004 r. (k.57)

W chwili wypowiedzania powodowi stosunku pracy strona pozwana zatrudniała na stanowisku kierownika ds. realizacji projektu 4 osoby. Trzy z nich wytypowano do zwolnienia, powód i D. B. otrzymali wypowiedzenia 24 września 2012 r., natomiast dla trzeciego pracownika przygotowano wypowiedzenie, ale nie było możliwości wręczenia go, z uwagi na to, że pracownik ten przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Czwarty pracownik miał dłuższy od powoda staż pracy u strony pozwanej i lepsze wyniki oceny pracowniczej.

***Dowody:***

- informacja dot. zmian w zatrudnieniu i strukturze organizacyjnej u strony pozwanej (k.62-67, k.70-72)

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę powód otrzymał odprawę pieniężną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

***Dowody:***

- przesłuchanie M. W. w charakterze powoda (k.253)

***Sąd zważył co następuje:***

Powództwo jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd w punkcie I wyroku umorzył postępowanie na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy, wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wypłaty pozostałej części odprawy, gdyż powód skutecznie cofnął w tej części pozew. Umarzając postępowanie, Sąd uznał, że nie zachodzą przesłanki z art. 203 § 4 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c., gdyż jak wynika z wyjaśnień powoda złożonych na rozprawie w dniu 10.03.2014 r. (k.252v), powyższe żądania zostały już między stronami wyjaśnione i nie są kwestiami spornymi.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie oparł się na dowodach z dokumentacji dotyczącej zatrudnienia powoda (nie została ona zakwestionowana przez żadną ze stron), na dowodzie z zeznań świadków, a ponadto co do szeregu okoliczności – na dowodzie z przesłuchania powoda. Uzupełniając jako podstawę ustaleń Sąd przyjął korespondencję mailową oraz notatki służbowe, co do których zeznawali ich autorzy. Jednocześnie w związku z

częściowym cofnięciem przez powoda pozwu, Sąd nie dokonywał ustaleń w zakresie cofniętych przez powoda roszczeń, pomijając przedstawione na te okoliczności dowody z dokumentów.

Oceny zeznań świadków oraz powoda M. W. Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania świadków należało uznać za wiarygodne, gdyż w zakresie większości istotnych okoliczności były one spójne i logiczne, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały, a ponadto znajdowały potwierdzenie w zgromadzonych w sprawie dowodach z dokumentów. Świadkowie jednoznacznie potwierdzili fakt, że powód poinformował pracodawcę o niezdolności do pracy dopiero po wręczeniu mu wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast świadek A. T. powołany przez powoda nie potwierdził faktu, że powód w trakcie podróży do P. 24.09.2012 r. miał mu mówić, że przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Sąd uznał również relację powoda M. W. w większości za wiarygodną. Jednakże w oparciu o przesłuchanie powoda Sąd nie podzielił twierdzeń powoda, jakoby 24.09.2012 r. udając się do P. i uczestnicząc w spotkaniu nie świadczył pracy, gdyż w świetle ustalonego stanu faktycznego wywody te okazały się niewiarygodne oraz gołosłowne. Nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym należy uznać twierdzenie, że pracownik korzystający ze zwolnienia lekarskiego, nawet jeżeli nie byłoby ku temu przeciwwskazań lekarskich, udaje się w podróż do innej miejscowości oddalonej o prawie 180 km od miejsca jego zamieszkania nie z zamiarem świadczenia pracy, lecz w celu niejako oddania przełożonemu koleżeńskiej „przysługi”. Należy bowiem wskazać, iż powód udał się do P. nie w celu złożenia zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy, gdyż takowego zaświadczenia przy sobie nawet nie posiadał i nie miał obowiązku osobistego jego dostarczenia, lecz w celu zdania relacji z prowadzonych przez siebie projektów, co podkreślał chociażby w swoim pozwie, a co pozostaje w ewidentnej sprzeczności z jego jednoczesnymi twierdzeniami, że wyjazd ten nie był związany z zamiarem świadczenia pracy przez niego i nie miał charakteru wyjazdu służbowego, lecz poniekąd „prywatnego”.

Podstawę prawną roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania zawierał art. 45 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało na celu ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a ponadto czy podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista, prawdziwa i uzasadniona.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań wskazać trzeba, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań przez zespół pracowniczy. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z 24.09.2012 r., przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były zmiany organizacyjne przeprowadzone u strony pozwanej, polegające na zaprzestaniu wykonywania części działań, oraz racjonalizacja zatrudnienia, polegająca na zmniejszeniu zatrudnienia na stanowisku kierownika ds. realizacji projektu w dziale ekspansji. Strona pozwana dokonując wyboru powoda do zwolnienia kierowała się kryteriami, które wskazała w treści wypowiedzenia. Z uwagi na to, że zwolnienie powoda nastąpiło z

przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy, wypłacono powodowi odprawę na podstawie ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powód wnosząc powództwo zasadniczo nie kwestionował przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ograniczając się do podniesienia zarzutu natury formalnej, tj. wywodząc, że oświadczenie woli strony pozwanej zostało mu wręczone w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy – przebywania na zwolnieniu lekarskim. Dopiero w jednym z kolejnych pism (k.77) powód zarzucił, że nieprawidłowo dokonano wyboru go do zwolnienia, nie wskazał jednak, kto zamiast niego powinien być wytypowany do zwolnienia. Sąd może kwestionować dobór pracownika do zwolnienia, tylko jednak wtedy, gdy zastosowane kryteria doboru albo sposób ich użycia godzi w zasady współżycia społecznego lub zasady prawa pracy. Tak w niniejszej sprawie nie było. Z czterech kierowników ds. realizacji projektu zwolniono dwóch (powoda i D. B.), zaś trzeci miał zostać zwolniony po powrocie z długotrwałego zwolnienia lekarskiego (k.66). Powód miał z nich najkrótszy staż pracy (k.63), także ocena pracownicza (k.65) nie wskazywała na to, że powód wyróżniał się korzystnie na tle pozostałych pracowników i jego przydatność dla pracodawcy była wyższa, niż osoby pozostawionej w zatrudnieniu. Powód sugerował w swym piśmie, że do zwolnienia powinien zostać wytypowany K. G. – jak jednak wynika z zestawienia informacji uwzględnionych przy doborze do redukcji etatu, pracownik ten miał również być zwolniony, tyle tylko, że przeszkodę do wypowiedzenia umowy stanowił pobyt na zwolnieniu lekarskim. Wypowiedzenie odsunięto w czasie do powrotu pracownika ze zwolnienia. Sąd nie dopatrył się w związku z tym wadliwości w wyborze powoda do zwolnienia; samej zaś przyczyny zwolnienia (reorganizacji połączonej z redukcją zatrudnienia) powód nie kwestionował.

Powód zarzucił również nieważność wypowiedzenia. Wnosząc z treści jego argumentacji, w ocenie powoda nieważność wynikała ze złożenia oświadczenia przez osobę nieuprawnioną (D. D.). Zdaniem Sądu w świetle złożonego do akt pełnomocnictwa z 2004 r. D. D. należy uznać za osobę prawidłowo umocowaną do dokonywania czynności w sprawach pracowniczych w imieniu pracodawcy, zatem w tym zakresie oświadczenie pracodawcy było niewadliwe.

Przechodząc do omówienia głównego zarzutu pozwu, wskazać trzeba, że zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowę 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. Okolicznością bezsporną było, że 21.09.2012 r. powód otrzymał zwolnienie lekarskie poświadczające jego niezdolność do pracy od 21.09.2012 r. do 27.09.2012 r. Jednakże jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, o niezdolności do pracy i otrzymanym zwolnieniu lekarskim powód aż do momentu wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę w żaden sposób nie poinformował pracodawcy. W dniu 24.09.2012 r. powód podjął wykonywanie normalnych obowiązków służbowych i w tym celu około 6:00 wyjechał wraz z A. T. na spotkanie służbowe do P.. Spotkanie, w którym uczestniczył między innymi powód, rozpoczęło się około godziny 10:00. Powód stawiał się na nim w gotowości do wykonywania obowiązków służbowych, nie zgłaszając również i wtedy, że z przyczyn zdrowotnych nie jest zdolny do pracy. C. M. poinformował zgromadzonych, że strona pozwana jest w trudnej sytuacji, przez co nastąpi zmniejszenie liczby pracowników, w tym również z działu ekspansji. Następnie poprosił, by na sali pozostał powód oraz drugi pracownik (D. B.). Później doszło do wręczenia obu tym pracownikom wypowiedzeń. Po zapoznaniu się z wypowiedzeniem umowy o pracę powód oświadczył, że przebywa na zwolnieniu lekarskim, gdyż 21.09.2012 r. (w piątek) wieczorem był u lekarza i takie zwolnienie uzyskał. Powód oświadczył w związku z tym, że nie zgadza się z otrzymanym wypowiedzeniem. Powód nie posiadał co prawda w tym momencie przy sobie zwolnienia lekarskiego, ale za pomocą poczty elektronicznej uzyskał skan tego dokumentu i przedstawił go po ok. pół godzinie przedstawicielowi pracodawcy. Tego samego dnia, po powrocie do W., powód wysłał oryginał zwolnienia pocztą do pracodawcy.

Wskazać w związku z powyższym trzeba, że ochrona wynikająca z art. 41 k.p. dotyczy wyłącznie pracownika faktycznie nieobecnego w pracy (tj. nieprzebywającego w miejscu pracy w celu wykonywania obowiązków służbowych i niepozostającego w gotowości do wykonywania pracy), nie zaś pracownika, który mógłby być w pracy nieobecny, gdyż zachodziły okoliczności, które taką nieobecność by usprawiedliwiały (np. udzielenie zwolnienia lekarskiego). W ocenie Sądu okoliczności sprawy jednoznacznie świadczą, że powód pomimo, iż posiadał zwolnienie lekarskie, to jednak w rzeczywistości nie korzystał z niego i w dniu 24.09.2012 r. podjął świadczenie pracy. Całkowicie nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym należy uznać twierdzenia powoda, jakoby tego dnia udał się do P. niejako w celu

udzielenia koleżeńskiej przysługi przełożonemu, który nalegał na obecność powoda na spotkaniu. Powód mieszkał we W. i tu było jego centrum zawodowe; dojazd do P. wiązał się z wielogodzinną, uciążliwą podróżą. Jedyńm powodem jego wyjazdu do P. były sprawy służbowe; powód w razie choroby nie miał obowiązku uczestniczenia w rutynowym, cyklicznym spotkaniu, nie miał też obowiązku osobistego odwiezienia do P. zwolnienia lekarskiego (którego nota bene w tym dniu nie zabrał ze sobą). Ani w piątek, ani w poniedziałek nie poinformował pracodawcy o niezdolności do pracy oraz o nieobecności w pracy; przypomnieć w tym miejscu wypada treść obowiązującej u strony pozwanej procedury wewnętrznej, zgodnie z którą jeśli jest to możliwe, pracownik winien zawiadomić o nieplanowanej nieobecności nie później niż 2 godziny przed planowanym rozpoczęciem pracy (k.286v, pkt 3). Nic nie stało na przeszkodzie, aby powód 24.09.2012 r. dopełnił tego obowiązku. Dysponował w tym dniu telefonem służbowym oraz służbowym laptopem, mógł więc w ten sposób przekazać informację o zwolnieniu lekarskim. Mógł wreszcie już w P. przekazać tę informację, zwłaszcza, że wraz z kolegą przyjechali na miejsce nieco przed rozpoczęciem spotkania. Mimo to powód aż do momentu wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę nie zawiadomił nikogo o niezdolności do pracy. Mało tego – jak wskazano wcześniej, w ogóle nie posiadał przy sobie zaświadczenia lekarskiego, co świadczyć może, że o zwolnieniu lekarskim tak naprawdę nie zamierzał nikogo informować. Jak zresztą wynika z zeznań samego powoda, we wcześniejszym okresie zdarzało mu się, że otrzymywał zwolnienia lekarskie, a mimo to świadczył normalnie pracę.

Co prawda powód udał się do lekarza w 21.09.2012 r. (piątek) po południu, w związku z czym można przyjąć, że poinformowanie pracodawcy tego dnia o zwolnieniu lekarskim mogło być utrudnione, podobnie następne dni, tj. 22 i 23.09.2012 r. (sobota, niedziela) były dniami wolnymi, co również może usprawiedliwiać niepoinformowanie pracodawcy o niezdolności do pracy. Jednakże w ocenie Sądu, w dniu 24.09.2012 r. powód miał pełną możliwość poinformowania pracodawcy o zwolnieniu lekarskim, uczynił to jednak dopiero po wręczeniu mu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, co logicznie rozumując świadczyć może o tym, że gdyby nie otrzymał wypowiedzenia, to najprawdopodobniej nie poinformowałby nikogo o swojej niezdolności do pracy i normalnie by ją wykonywał. Z relacji powoda wynika zresztą czytelnie, że taki właśnie miał zamiar – przyjechał na spotkanie służbowe, aby w nim uczestniczyć i przedstawiać informacje o prowadzonych przez siebie projektach. Nie chciał korzystać ze zwolnienia, gdyż obawiał się, że jego przełożony może źle odebrać jego nieobecność w pracy w tym dniu. Wynikało to z jednej strony z tego, że pracodawca naciskał na to, aby wszyscy zaproszeni pracownicy uczestniczyli w spotkaniach, z drugiej zaś strony przełożony wcześniej informował powoda – nie wiedząc jeszcze o jego zwolnieniu lekarskim – że to konkretnie spotkanie jest szczególnie istotne.

O słuszności takiej interpretacji zachowania powoda świadczyć może dodatkowo chociażby fakt, że zwolnienie lekarskie zostało wysłane przez niego do siedziby strony pozwanej w K. wprawdzie w dniu 24.09.2012 r., jednakże nie przed wyjazdem do P., lecz dopiero po powrocie do W. (na co dodatkowo wskazuje treść pisma powoda z tego samego dnia). Gdyby powód zamierzał faktycznie skorzystać ze zwolnienia lekarskiego, to w ocenie Sądu zamiast narażać się na długotrwałą, uciążliwą podróż do P., wysłałby zwolnienie lekarskie pocztą 24.09.2012 r. i telefonicznie lub mailowo zawiadomił pracodawcę o skorzystaniu z niego i o tym, że nie będzie mógł uczestniczyć w spotkaniu.

Powyższych ustaleń nie zmienia także fakt, że powód 24.09.2012 r. nie podpisał listy obecności. Jak bowiem wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, powód nie podpisywał się na liście obecności na bieżąco (z uwagi na sposób wykonywania pracy) i we wrześniu nie podpisał się na niej nie tylko 24.09.2012 r., ale już od 13.09.2012 r., co jednak w żaden sposób nie świadczy i nie dowodzi, że nie świadczył pracy już od 13.09.2012 r. Natomiast z zeznań powoda wynika, że był on poproszony o uzupełnienie listy obecności i jej podpisanie, jednak z uwagi na to, że był już w drodze powrotnej do W. nie mógł tego zrobić. Później zwrócono się do niego o uzupełnienie podpisów mailowo.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wskazywano, że przesłanką objęcia pracownika ochroną z art. 41 k.p. jest nieobecność w pracy rozumiana jako nieświadczenie pracy. W uchwale z 11.03.1993 r. (I PZP 68/92, OSNC 1993/9/140) Sąd Najwyższy wskazał, że 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. Uzasadniając ten pogląd, wyjaśnił, że art. 41 k.p. jednoznacznie zakazuje dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Przez obecność w pracy należy przy tym rozumieć **stawienie się pracownika do pracy** i świadczenie pracy, a więc



**wykonywanie obowiązków** wynikających z umowy o pracę lub też **gotowość do jej wykonywania**. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela powyższą tezę Sądu Najwyższego, jako w pełni spójną z językową oraz celowościową wykładnią powołanej regulacji. Jeżeli zatem pomimo otrzymanego zwolnienia lekarskiego, powód wykazywał gotowość do podjęcia pracy i tą pracę rzeczywiście wykonywał (wyjeżdżając do P. i stawiając się na spotkaniu służbowym w zamiarze wykonywania na nim swoich obowiązków pracowniczych) – to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy skutkująca ochroną z art. 41 k.p. Okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się bowiem 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. Skoro zatem powód 24.09.2012 r. podjął czynności pracownicze – udał się do P., gdzie brał udział w spotkaniu służbowym, a następnie już po wręczeniu mu wypowiedzenia umowy o pracę oświadczył, że jest niezdolny do pracy z powodu choroby, to nie można uznać, że podlegał ochronie przed wypowiedzeniem.

Jako, że powództwo w zakresie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę okazało się bezzasadne, Sąd w punkcie II sentencji wyroku oddalił je.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie III sentencji wyroku w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie zdaniem Sądu powód mógł żywić subiektywne przekonanie o zasadności swych żądań ze względu na to, że w momencie wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę faktycznie dysponował zwolnieniem lekarskim obejmującym okres od 21 do 27.09.2012 r. Ponadto zdaniem Sądu za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami procesu przemawiał fakt, że powód w dniu 24.09.2012 r. mógł (a nawet powinien) nie świadczyć pracy, zdecydował się na to jednak wyłącznie z powodu nalegań przełożonego, który – co warto podkreślić – nakłaniając powoda do przyjazdu musiał mieć świadomość, że celem spotkania jest wręczenie powodowi wypowiedzenia. Gdyby zatem powód nie pozostawał w błędnym przekonaniu, że lojalność wobec pracodawcy wymaga jego obecności na spotkaniu, prawdopodobnie skorzystałby z ochrony z art. 41 k.p.

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją odpowiednio stosowanego art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej, natomiast powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.