

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Jodłowska - Nowicka
Ławnicy:	Barbara Gałązka, Alicja Szumańska
Protokolant:	sekr. sądowy Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powoda J. S. (1) kwotę 12 000 zł (dwanaście tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę;
2. Zasądza od Pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powoda J. S. (1) kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. Nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu od której zwolniony był powód;
4. Wyrokowi w pkt 1 nadaje rygorem natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 000 zł (cztery tysiące złotych).

## UZASADNIENIE

W dniu 27 maja 2016 r. powód J. S. (1) nadał pozew przeciwko (...) S.A. z siedzibą w K. o uznanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i zasądzenie odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 12.000 zł brutto (pозew k. 3).

W uzasadnieniu powód wskazał, że uległ wypadkowi podczas którego złamał żebro. Wskazał, że początkowo chodził do pracy, ale od 19 do 25 maja 2016 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Był kierownikiem sklepu, a że nie miał w tym okresie ludzi do pracy dlatego w dniu 19 maja na chwilę pojechał do pracy przekazać ważne informacje i zaplanować pracownikom dzień, po czym wrócił do domu. W dniu 20 maja 2016 r. stawiał się tylko po to by otworzyć sklep, bo druga zmiana nie posiadała klucza. W dniu rozwiązania umowy o pracę około 12:00 przebywał w sklepie obok, kupując

karmę dla psa. Kierownik M. Z. (1) wezwał go do siebie, poprosił o wpisanie nazwiska na liście obecności tak by móc wręczyć mu wypowiedzenie. Powód wskazał, że poinformował przełożonego o tym, że przebywa na L4. Podał, że pozwany wymuszał na pracownikach składanie fałszywych oświadczeń, że powód pracował w trakcie zwolnienia lekarskiego (pozew k. 3).

W odpowiedzi na odwołanie pozwany (...) S.A. w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 26).

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powód odmówił przyjęcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazując, że przebywa na zwolnieniu lekarskim. Pozwany podniósł, że w dniach 19 i 20 maja 2016 r. świadczył pracę zgodnie z grafikami. Zestawienie wskazujące na ilość logowań i wykonywania czynności w obu systemach (system sprzedażowy (...) firmy (...)) świadczą bezsprzecznie o fakcie wykonywania przez powoda normalnej pracy w tych dniach. Wskazał, że powyższe potwierdzili także świadkowie, które razem z powodem pracowali w tym czasie w sklepie. Powyższe potwierdziły też dokumenty wystawione przez powoda „zamówienie klienta” oraz „zwrot na magazyn” z dnia 19 maja 2016 r., a także dokument RW z dnia 20 maja 2016 r. na którym popisał się powód. Co prawda powód nie podpisał w tych dniach listy obecności, ale świadczył pracę. Pozwany zaprzeczył jakoby wręczone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było niezgodne z przepisami prawa (odpowiedź na pozew k. 26-33).

W piśmie z dnia 24 października 2016 r. powód wniósł o ustalenie, że na podstawie art. 25<sup>1</sup> k.p. powoda z pozwanym łączyła umowa na czas nieokreślony. O uznanie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, zgodnie z przepisami kodeksu pracy oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według spisu kosztów (pismo k. 74).

Na rozprawie w dniu 9 listopada 2016 r. powód podtrzymał roszczenie o zasądzenie odszkodowania, a pełnomocnik pozwanego wniósł jak w odpowiedzi na pozew (protokół k. 85v).

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie.

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

Powód J. S. (1) był zatrudniony u pozwanego w (...) S.A. z siedzibą w K. najpierw na podstawie umowy na okres próbny od dnia 11 lutego 2011 r. do 30 kwietnia 2011 r., dalej na czas określony od dnia 1 maja 2011 r. do 30 kwietnia 2012 r. i na podstawie kolejnej umowy na czas nieokreślony od dnia 1 maja 2012 r. do 30 kwietnia 2017r. Najpierw na stanowisku (...), następnie na mocy kolejnych porozumień zmieniających warunki pracy od dnia 1 października 2011 r. zajmował stanowisko (...), od dnia 15 czerwca 2012 r. (...), a od dnia 10 września 2012 r. stanowisko (...) w W. przy ul. (...), w wewnętrznej organizacji oznaczonym jako 163XT (umowa o pracę k.9; porozumienie zmieniające 11-15; umowa o pracę k.13).

U pozwanego funkcjonowały dwa systemy z centralną bazą – (...) generujący możliwość wystawiania dokumentów zamówienia, wydania, sprzedaży i (...), w którym generowane były dokumenty przyjęcia od dostawcy, z magazynu, zwroty i przesunięcia między obszarami itp. Do obu systemów pracownicy mieli ośmioznakowe hasło, które zmieniane jest co trzy miesiące oraz czteroznakowe loginy (instrukcja k.141-144; zeznania świadka B. S. k.128-129 e–protokół (...))(...)

Hasło było indywidualne tylko teoretycznie bowiem w praktyce pracownicy korzystali z haseł innych pracowników. Nie każdy bowiem pracownik miał dostęp do wszystkich baz danych, które musiał sprawdzić. Często dostęp do potrzebnych informacji miał tylko kierownik. Tylko kierownik mógł sprawdzić wartość obszaru, a obszar ten musiał być sprawdzany codziennie. Odpowiedzialność za zwrot dokumentów na magazyn ponosił kierownik. Korektę można było zrobić tylko na loginie kierownika. Ponadto tylko kierownik mógł ustalać grafik, wykonywać wszystkie czynności

administracyjne oraz pracować w systemie sprzedażowym. Tylko z loginu kierownika można było przyjąć dostawę i wystawić druki RW. Zamówienia na klienta mógł wystawiać każdy pracownik na swoje konto. Kierownik podawał swoje hasło innym pracownikom, co po zwolnieniu powoda nie uległo zmianie. Wszyscy pracownicy znali hasła powoda, przede wszystkim kasjerzy. Hasło i logowanie nie potwierdzało obecności w pracy, w praktyce. Obecność pracownika potwierdzał wpis na liście obecności. Po zwolnieniu powoda, wprowadzono zmianę, że każdy na swoim loginie potwierdzał obecność. Na 15 minut przed końcem pracy należało się wylogować i to potwierdzało obecność (zeznania J. K. (1) k.164 – 165v e – protokół (...) (...) zeznania powoda J. S. (1) k.129 – 130 e – protokół (...) (...) oraz zeznania uzupełniające powoda k. 165 – 166 e – protokół (...) (...)

W dniu 13 maja 2016 r. powód uległ wypadkowi, podczas którego doznał złamania żeber. Przez kilka dni chodził do pracy. W dniu 18 maja 2016 r. udał się do lekarza, który wystawił mu zwolnienie lekarskie w formie elektronicznej na okres od 19 maja 2016 r. do 25 maja 2016 r. i przesłał je drogą elektroniczną do D. Płac pozwanego (rtg żeber k.16; zalecenia k.16; zeznania świadka J. S. (2) k. 164v e – protokół (...) (...)) Dalej powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 25 maja 2016r. do 10 czerwca 2016 r. ( (...) k. 4).

W dniu 19 maja 2016 r., będąc na zwolnieniu lekarskim, powód stawiał się rano do pracy aby przekazać ważne informacje i zaplanować pracownikom dzień. Powód w tym dniu nie pracował w sklepie. W dniu 20 maja 2016 r. powód przyszedł rano do sklepu celem jego otwarcia i przekazania kluczy J. K. (2) (zeznania świadka J. K. (2) k.85v – 86 e – protokół (...) (...) zeznania świadka L. K. k.113-114 e – protokół (...) (...) zeznania powoda J. S. (1) k.129 – 130 e – protokół (...) (...)

Powód rozmawiał z pracownikami, poinformował, że jest na zwolnieniu lekarskim (zeznania świadka L. K. k.113-114 e – protokół (...) (...) zeznania świadka E. M. k.114-117 e-protokół (...) (...)

Około godziny 12:00 do sklepu przyjechał przełożony powoda – M. Z. (2) oraz pracownik D. B. z przygotowanym pismem rozwiązującym z powodem umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia (zeznania D. B. k.86 e – protokół (...) (...) zeznania E. M. k.114-117 e-protokół (...) (...)

W tym czasie powód przebywał w sklepie zoologicznym, zlokalizowanym obok. Zadzwoniono do powoda, aby stawiał się w miejscu pracy. Powód przyszedł i przełożony oświadczył, że pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem. Powód odmówił zapoznania się z dokumentem, oświadczając, że przebywa na zwolnieniu lekarskim (zeznania powoda J. S. (1) k.129 – 130 e – protokół (...) (...)) rozwiązanie umowy o pracę k. 39).

Dopiero w tym momencie przełożony - pomimo wpływu elektronicznego zwolnienia wcześniej do pracodawcy - pozyskał informację, że powód przebywa na zwolnieniu lekarskim. Po uzyskaniu powyższej informacji przełożony nie dokonywał żadnych ustaleń w tym zakresie, a w związku z odmową przyjęcia i potwierdzenia doręczenia powodowi wypowiedzenia M. Z. (1) sporządził razem z D. B. notatkę na okoliczność wręczenia wypowiedzenia i odmowy przyjęcia. Przedstawił notatki służbowe do podpisu obecnym w tym dniu pracownikom, którzy je podpisali nie zapoznając się z ich treścią (zeznania świadka M. Z. (2) k. 115-117 e – protokół (...) (...) zeznania L. K. k.113-114 e – protokół (...) (...) E. M. k.114-117 e-protokół (...) (...)) notatki służbowe k. 40 – 42).

W dniach 19 i 20 maja 2016 r. powód nie podpisał się na liście obecności. K. pracownicy dokonali czynności z loginu powoda. Powód wystawił kilka dokumentów, w tym zamówienie klienta, dokument (...), zwrot na magazyn (indywidualna karta czasu pracy k.5-6; dokumenty k.45-47).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, aktach osobowych powoda, na podstawie zeznań świadków J. K. (2) k.85v – 86 e – protokół (...) (...) D. B. k.86 e – protokół (...) (...) L. K. k.113-114 e – protokół (...) (...), E. M. k.114-117 e-protokół (...) (...), B. S. k.128-129 e-protokół (...) (...) M. Z. (2) k. 115-117 e – protokół (...) (...) J. S. (2) k. 164v e – protokół (...) (...) J. K. (1) k.164 – 165v e – protokół (...) (...) oraz na podstawie zeznań powoda J. S. (1) k.129 – 130 e – protokół (...) (...) oraz zeznań uzupełniających powoda k. 165 – 166 e – protokół (...) (...)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Ich zeznania były spójne, logiczne i wzajemnie niesprzeczne. Świadek J. K. (2) zeznał, że rzeczywiście powód rano przyszedł przekazać mu klucze, zaprzeczył żeby powód w tym dniu pracował oraz wskazał, że nie był świadom tego co podpisuje składając podpis na notatce co do pracy powoda w tym dniu. Zgodne z powyższym zeznania złożyła pracownik sklepu (...) oraz E. M.. Sąd dał wiarę w całości także zeznaniom świadka J. K. (1) w całości. Świadek zeznała co do korzystania z kodów do logowania się do systemu przez kierowników i inny personel sklepu, sposobu realizacji dostaw i zwrotów towarów oraz całego funkcjonowania systemu w sklepie.

Zeznaniom świadka M. Z. (2) Sąd dał wiarę w części w jakiej korespondowały z zeznaniami powoda oraz zeznaniami świadków. W ustalonym stanie faktycznym nie znalazły potwierdzenia jego zeznania w części w jakiej wskazał, że pracownicy potwierdzili, że powód był obecny w pracy i świadczył pracę oraz twierdzenia, że logowania w systemie na konto powoda potwierdzają fakt świadczenia przez powoda pracy. Zwłaszcza, gdy inni świadkowie, w tym J. K. (1) zeznali, że hasło było indywidualne tylko teoretycznie bowiem w praktyce pracownicy korzystali z haseł innych pracowników. Świadek D. B. potwierdziła jaki był cel ich stawiennictwa w sklepie w dniu 20 maja 2016 r. oraz jak przebiegało spotkanie. Także zeznania świadków B. S. i J. S. (2) korespondowały z zeznaniami pozostałych świadków.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda bowiem były one zgodne z zeznaniami świadków oraz z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

### ***Sąd zażył co następuje:***

Powództwo jako uzasadnione zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 41 kodeksu pracy 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.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w niniejszej sprawie, Sąd doszedł do przekonania, że w dniu wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a w konsekwencji jego nieobecność w dniach 19 i 20 maja 2016 r. była usprawiedliwiona. W takim przypadku złożenie wypowiedzenia w tym czasie było naruszeniem formalnym składanego wypowiedzenia.

Sąd ustalił, że zwolnienie wystawione w formie elektronicznej przesłane bezpośrednio przez lekarza do pracodawcy obligowało przełożonego – który jak twierdził nie miał wcześniej wiedzy na ten temat - do sprawdzenia tych okoliczności, w przypadku zamiaru złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W sytuacji gdy powód oświadczył, że jest na zwolnieniu lekarskim, obowiązkiem przełożonego było potwierdzenie tej okoliczności. Przełożony M. Z. (2) pominął ten fakt, uznając że skoro powód był w pracy - aczkolwiek jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie powód przebywał w sklepie obok – to można z nim rozwiązać umowę o pracę. W takiej sytuacji, w ocenie Sądu, pracodawca nie tylko nie mógł rozwiązać z powodem umowy o pracę, ale z własnej inicjatywy winien wskazać pracownikowi, że skoro otrzymał zwolnienie lekarskie to nie ma prawa przebywać w miejscu pracy i odesłać go do domu.

Stanowisko pozwanego w niniejszym procesie opierało się przede wszystkim na twierdzeniach, że powód pracował w dniach 19 i 20 maja 2016 r., a zatem pracodawca mógł wręczyć powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Podkreślić jednak należy, że faktycznie z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego nie jest przed wypowiedzeniem chroniony pracownik, który świadczył w danym dniu pracę, otrzymał wypowiedzenie, a następnie udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie na ten dzień. W realiach niniejszej sprawy taka sytuacja nie miała jednak miejsca. Powód już w momencie wręczenia wypowiedzenia przebywał na zwolnieniu lekarskim. Zwolnienie lekarskie było dostępne w dokumentach kadrowych i w żadnym wypadku ten fakt nie był przez niego zatajony. Fakt natomiast, że przełożony M. Z. (1) nie dokonał faktycznej weryfikacji oświadczenia powoda z istniejącymi w spółce dokumentami – elektronicznym zwolnieniem lekarskim, w ocenie Sądu skutkuje

naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę albowiem strona powodowa przebywała na zwolnieniu lekarskim i była to usprawiedliwiona nieobecność w pracy. W ocenie Sądu jeżeli pracownik pomimo otrzymania zwolnienia lekarskiego wykonywał czynności w miejscu pracy to pracodawca po zweryfikowaniu tej informacji powinien pracownika natychmiast zwolnić w szczególności, że powód miał zalecenie nie może chodzić - co wynika z zaświadczenia lekarskiego, a o czym nawet nie wiedział. To pracodawca w takim przypadku, powinien upomnieć pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim, że nie może pracować, a nie przerzucać odpowiedzialność na powoda, że skoro pracuje to zwolnienie pozostaje nieaktualne.

Sąd nie miał podstaw, żeby odmówić wiary powodowi i zeznaniom świadków, że powód przyniósł rano klucze bo taka zaistniała sytuacja oraz, że tylko on nimi dysponował. Mając na uwadze fakt, że zwolnienie było z poprzedniego dnia z godzin późniejszych, a nie porannych trudno też zarzucać powodowi, że przyszedł do pracy i otworzył sklep.

Mając na względzie powyższe okoliczności w ocenie Sądu pracodawca naruszył przy wręczaniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę postanowienia art. 41 k.p. albowiem wręczył dokument wypowiedzenia w okresie usprawiedliwionej nieobecności.

Zgodnie zaś z art. 50 § 3 i § 4 kodeksu pracy jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. 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.

Mając na uwadze powyższe, uznając że umowa o pracę została rozwiązana w sposób naruszający przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, Sąd zasądził odszkodowanie w maksymalnej wysokości zgodnie z żądaniem powoda, mając na uwadze długoterminowość zawartej umowy o pracę.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, że strona powodowa wygrała sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie § 2 pkt. 5 i § 9 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 ze zmianami) i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata (tudzież radcy prawnego) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 (tudzież analogicznie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia). Powyższa uchwała znajdzie analogiczne zastosowanie także do obecnie obowiązujących przepisów tj. § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804) i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800). Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone w związku z wypowiedzeniem lub rozwiązaniem bez wypowiedzenia umowy o pracę. Dlatego Sąd w niniejszej sprawie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy.

Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623) zasądził od pozwanego (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, kwotę 600 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekał na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi: „Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”. Sąd miał na uwadze wysokość wynagrodzenia wskazanego przez powódkę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji