



Sygn. akt III PK 84/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa E.G.

przeciwko Grupie N. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 18 grudnia 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15,

- 1) oddała skargę kasacyjną;**
- 2) zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 18 grudnia 2015 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 14 kwietnia 2015 r., którym zasądzono od Grupa N. spółki z o.o. na rzecz powódki E.G. kwotę 10.470 zł z ustawowymi odsetkami od 9 lutego 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd odwoławczy zaakceptował poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 5 grudnia 2011 r. na czas określony do 20 listopada 2016 r., ostatnio na stanowisku kierownika sklepu. Już wieczorem 29 stycznia 2015 r. powódka źle się czuła, a od godziny 7:10 następnego dnia dzwoniła do przychodni, umawiając wizytę na 16:30, albowiem przed południem nie było możliwości dostania się do lekarza. Około godziny 9:50 skontaktował się z powódką M. J., będący członkiem kierownictwa strony pozwanej, prosząc o przyjazd do sklepu na krótką, ale ważną rozmowę. W czasie tej rozmowy, która odbyła się około godziny 10:15, wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę, z którego treścią powódka się zapoznała, odmawiając jednak jego podpisania. W tym dniu powódka nie była gotowa do pracy, bowiem źle się czuła, a jej niezdolność do pracy w okresie od 30 stycznia do 2 lutego 2015 r. została potwierdzona zaświadczeniem lekarskim wystawionym dnia 30 stycznia 2015 r. Dzień ten był nadto dla niej dniem wolnym od pracy zgodnie z harmonogramem.

Sąd drugiej instancji uznał za trafną także ocenę prawną tego stanu faktycznego, sprowadzającą się do stwierdzenia o naruszeniu przez stronę pozwaną art. 41 k.p. w związku z dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy. W dniu 30 stycznia 2015 r. powódka była bowiem niezdolna do pracy z powodu choroby, co zostało potwierdzone zaświadczeniem lekarskim. Nie świadczyła pracy w tym dniu, lecz jedynie przerwała pobyt w domu, ażeby stawić się na rozmowę z pracodawcą. Sąd Okręgowy dodatkowo wskazał, że funkcjonujący w orzecznictwie pogląd, iż czas wolny wynikający z norm o czasie pracy i ich równoważeniu, przypadający w zwykły dzień pracy, nie stanowi innej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu art. 41 k.p., jest nieprzydatny do rozstrzygnięcia tej sprawy. Powódka w dniu 30 stycznia 2015 r. była bowiem nie tylko uprawniona do dnia wolnego, ale

także niezdolna do pracy z powodu choroby. Ustalono również, iż powódka była zarejestrowana na wizytę u lekarza, zanim dowiedziała się, że pracodawca zamierza wypowiedzieć jej umowę o pracę. W konsekwencji prawidłowo stwierdził Sąd pierwszej instancji, że wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwana dokonała w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a zatem z naruszeniem art. 41 k.p., co uzasadniało roszczenie powódki o odszkodowanie.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiodła strona pozwana, zarzucając naruszenie art. 41 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na ocenie, że złożenie pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę podczas spotkania o charakterze służbowym w miejscu pracy, na które pracownik został wezwany i stawiał się dobrowolnie podczas dnia wolnego wynikającego z harmonogramu pracy, a przy tym nie przedstawił zwolnienia lekarskiego, jest niedopuszczalne, podczas gdy nieobecność w pracy wynikająca z harmonogramu nie stanowi innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jak również nie stanowi jej choroba pracownika, a jedynie nieobecność w pracy spowodowana czasową niezdolnością do pracy z powodu choroby usprawiedliwiona stosownym zaświadczeniem lekarskim.

Opierając skargę na takiej podstawie, strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Zgodnie z 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. W utrwalonym orzecznictwie Sądu

Najwyższego 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 urlopem lub inną usprawiedliwiającą tę nieobecność przyczyną. Hipotezą tego przepisu objęta nie jest jednak każda fizyczna usprawiedliwiona nieobecność w miejscu pracy. Usprawiedliwioną nieobecność w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. powodują bowiem zdarzenia nazywane przyczynami uniemożliwiającymi stawienie się do pracy i jej świadczenie. Wchodzą tu w grę nie tylko przeszkody uniemożliwiające w sposób bezwzględny (w sensie fizycznym) przybycie pracownika do pracy (np. aresztowanie), lecz również inne zdarzenia uzasadniające nieobecność pracownika w pracy ze względu na pewne przewidziane przez prawo okoliczności. W każdym z tych przypadków zawieszenie obowiązku świadczenia pracy następuje z mocy prawa (niezależnie od woli pracodawcy) w terminie wystąpienia zdarzenia, z którym prawo łączy taki skutek (por. L. Florek [red.]: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VI, LEX 2011). Innymi słowy, przez usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy rozumieć należy niemożność świadczenia pracy przez pracownika na skutek wskazanych przez przepisy prawa okoliczności. Są to nieobecności nieplanowane, które wynikają z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub konieczności wykorzystania na inne usprawiedliwione, zdaniem ustawodawcy cele, dnia przewidzianego na pracę. Cele te mogą być rodzinne (opieka), socjalne (ślub, pogrzeb), społeczne (praca nauczyciela zawodu), wymiaru sprawiedliwości (świadek). Zwykle ową inną nieobecność w pracy, która jest usprawiedliwiona, odnosi się do przypadków wynikających z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1632 ze zm.). Jest to zatem czas niewykonywania pracy, za który pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie *sensu stricto*, lecz świadczenia równoważne wynagrodzeniu za pracę (por. np. art. 92 k.p., czy § 16 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r.), bądź pieniężna rekompensata utraconego wynagrodzenia od właściwego organu (por. § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r.). Należy zatem w pełni zaakceptować pogląd wyrażony przez Sąd

Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 301/11 (OSNP 2013 nr 13, poz. 157), zgodnie z którym czas wolny wynikający z norm o czasie pracy i ich równoważeniu, przypadający w zwykły dzień pracy, nie stanowi innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 41 k.p., nawet gdy trwa nieprzerwanie całą dniówkę. Pracownik taki może bowiem stawić się do pracy i ją wykonywać, a jego nieobecność w pracy jest wynikiem konieczności zbilansowania dniem wolnym od pracy przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy lub wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Nie ma też wątpliwości, że za ten dzień mimo niewykonywania pracy przysługuje mu wynagrodzenie *sensu stricto*. Sytuacja ulega jednak zmianie, gdy pracownik w dniu wolnym od pracy zachoruje. Przepis art. 41 k.p. nie może być interpretowany w oderwaniu od treści art. 53 k.p., bowiem wynikający z art. 41 k.p. zakaz wypowiedzienia przez pracodawcę umowy o pracę także „w okresie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia” nawiązuje bezpośrednio do treści art. 53 k.p. Powiązanie tych dwóch przepisów wynika stąd, że art. 53 k.p. wylicza okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy, po upływie których pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. Wśród tych okresów wymieniony jest na wstępie okres „niezdolności do pracy z powodu choroby”. Akcent spoczywa zatem na niezdolności pracownika do pracy, a niezdolność z powodu choroby wykazuje zaświadczenie lekarskie. Jest to zdarzenie uniemożliwiające stawienie się do pracy i jej świadczenie, usprawiedliwiające nieobecność w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. Taki pracownik nie ma faktycznej zdolności psychofizycznej do wykonywania pracy, a pracodawca nawet w sytuacjach nagłych nie może od niego żądać spełniania świadczenia. Inaczej rzecz ujmując, przyczyną nieobecności pracownika w pracy w razie zaistnienia takiej sytuacji nie już korzystanie z dnia wolnego, lecz niezdolność do świadczenia pracy.

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. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por.

np. uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993 nr 9, poz. 140; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 366/97, OSNP 1998 nr 17, poz. 505; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02, Pr. Pracy 2003 nr 10, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09, LEX nr 603420) 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. Wykonywanie pracy jest aktywną formą obecności pracownika w pracy i sam fakt wykonywania obowiązków pracowniczych z reguły przemawia przeciwko późniejszym twierdzeniom pracownika o jego niezdolności do pracy. Natomiast w rozumieniu art. 41 k.p. nie jest „obecnością w pracy” - obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyście pracownika w celu złożenia świadectwa lekarskiego, czy też w celu pójścia do lekarza zakładowego ze względu na zły stan zdrowia, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu choroby (por. uzasadnienie uchwały pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92). Wbrew przeciwnym twierdzeniom skarżącego, powódka nie mogła być więc uznana za obecną w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. w dniu 30 stycznia 2015 r. tylko z tego powodu, że stawiła się na rozmowę z pracodawcą, w czasie której złożono jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) nie wynika bowiem, aby w tym dniu wykonywała

pracę lub wyrażała gotowość do jej świadczenia. Ustalenia te wskazują natomiast, że rzeczywiście w dniu 30 stycznia 2015 r. była chora, bowiem na wizytę lekarską umówiła się jeszcze, zanim została wezwana na rozmowę do pracodawcy. Zaświadczeniem lekarskim jedynie wykazała tę okoliczność, czego konsekwencją musiało być stwierdzenie, że w dniu 30 stycznia 2015 r. faktycznie była nieobecna w pracy w związku z niezdolnością do jej świadczenia z powodu choroby. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało zatem z naruszeniem art. 41 k.p., jak trafnie stwierdził Sąd Okręgowy, co uzasadniało przyznanie powódce odszkodowania po myśli art. 50 § 3 k.p.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).

kc