

Wypowiedzenie umowy a usprawiedliwiona nieobecność w pracy - wyrok SN **Dobrawa Szymlik-Aksamit, [radca prawny Warszawa](#), Rödl & Partner**

W myśl art. 41 Kodeksu pracy usprawiedliwioną nieobecnością w pracy jest nieobecność nieplanowana, która wynika z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub koniecznością wykorzystania dnia przewidzianego na pracę na inne usprawiedliwione zdaniem ustawodawcy cele. 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 kp, nawet gdy trwa nieprzerwanie całą dniówkę. Nie jest „obecnością w pracy” obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy, np. przyście pracownika w celu złożenia świadectwa lekarskiego, a także przerwanie świadczenia pracy z powodu choroby.

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 14 marca 2017 r., III PK 84/16.

Powódka była zatrudniona u pozwanej na czas określony od 5 grudnia 2011 r. do 20 stycznia 2016 r. Wieczorem 29 stycznia 2015 r. powódka poczuła się źle, a od wczesnego rana 30 stycznia 2015 r. dzwoniła do przychodni i umówiła się na wizytę u lekarza na godz. 16.30 (wcześniejszych terminów nie było). 30 stycznia 2015 r. przed południem skontaktował się z powódką jej kierownik i poprosił ją o przyjazd do pracy na krótką, ale ważną rozmowę.

W trakcie rozmowy przed południem 30 stycznia 2015 r. 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 30 stycznia do 2 lutego 2015 r. została potwierdzona zaświadczeniem lekarskim, wystawionym 30 stycznia 2015 r. Dzień 30 stycznia 2015 r. był ponadto dla powódki dniem wolnym od pracy zgodnie z jej harmonogramem pracy.

Powódka skierowała sprawę na drogę sądową. Sąd rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd okręgowy uznał za trafną ocenę prawną dokonaną przez sąd rejonowy, sprowadzającą się do stwierdzenia naruszenia przez pozwaną art. 41 k.p. w zw. z dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy spowodowanej chorobą, potwierdzoną zaświadczeniem lekarskim (powódka była zarejestrowana na wizytę u lekarza, zanim dowiedziała się o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę). Sąd okręgowy podkreślił, że powódka nie świadczyła pracy w dniu otrzymania wypowiedzenia, a jedynie przerwała pobyt w domu, żeby stawić się na rozmowę z pracodawcą. Pozwana złożyła skargę kasacyjną, którą oddalił Sąd Najwyższy.

KOMENTARZ EKSPERTA

Dobrawa Szymlik-Aksamit, LL.M., radca prawny w Rödl & Partner Warszawa

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. Jednak nie każda usprawiedliwiona fizyczna nieobecność w miejscu pracy jest objęta dyspozycją tego przepisu. Sąd Najwyższy zaakcentował, że usprawiedliwioną nieobecność w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. powodują wyłącznie zdarzenia nazywane przyczynami uniemożliwiającymi stawienie się do pracy i jej wykonywanie. Przy czym nie chodzi tylko o bezwzględną niemożliwość fizyczną przybycia do pracy (np. aresztowanie pracownika), ale także o inne zdarzenia uzasadniające nieobecność pracownika w pracy ze względu na przewidziane prawem okoliczności (opieka, ślub, złożenie zeznań w charakterze świadka).

Idąc dalej Sąd Najwyższy wyjaśnił, że usprawiedliwioną nieobecność w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. jest nieobecność nieplanowana, wynikająca z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą bądź spowodowana koniecznością wykorzystania dnia przewidzianego na pracę na inne usprawiedliwione prawem cele. Co do zasady te inne usprawiedliwione cele wskazane są w rozporządzeniu ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014r., poz. 1632 ze zm.).

W dalszej części uzasadnienia swojego wyroku SN zwrócił uwagę na funkcjonujący w orzecznictwie pogląd, 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 myśl art. 41 k.p., nawet jeśli trwa nieprzerwanie całą dniówkę.

Jednak szczególnie przypadek może zaistnieć, gdy – tak jak w przedmiotowym stanie faktycznym – w ww. czasie wolnym od pracy pracownik zachoruje.

Bowiem nieobecność w pracy wynikająca z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą jest usprawiedliwioną nieobecnością w rozumieniu art. 41 k.p., w zw. z czym w trakcie tej nieobecności pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Mając to na uwadze SN podkreślił, że w tym przypadku przyczyną nieobecności pracownika w pracy nie jest korzystanie z dnia wolnego, lecz niezdolność do świadczenia pracy z powodu choroby. W sprawie wątpliwe było, czy w momencie wręczenia wypowiedzenia stosunku pracy powódka była obecna w pracy. SN wskazał, że przez obecność w pracy należy rozumieć łącznie stawienie się pracownika do pracy i świadczenie przez niego pracy (polegające na wykonywaniu obowiązków pracowniczych bądź na pozostawaniu w gotowości do ich wykonywania). Zatem nie jest „obecnością w pracy” obecność pracownika w pracy bez świadczenia pracy. W związku z tym nie sposób uznać, że powódka w momencie wręczenia jej wypowiedzenia była obecna w pracy, gdyż w tym dniu była chora, co zostało stwierdzone też zaświadczeniem lekarskim, a do zakładu pracy przybyła po umówieniu się na wizytę u lekarza i nie celem świadczenia pracy, lecz na rozmowę z pracodawcą. W konsekwencji pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy z naruszeniem art. 41 k.p., co uzasadniało przyznanie powódce odszkodowania.

Podsumowując należy stwierdzić, że art. 41 k.p. ustanawia zakaz wypowiedzenia stosunku pracy w trakcie nieplanowanej nieobecności pracownika w pracy, która wynika z konieczności wykorzystania dnia przewidzianego na pracę na inne usprawiedliwione zdaniem ustawodawcy cele bądź niezdolność do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zakaz ten obowiązuje w przypadku, gdy łącznie spełnione są dwie przesłanki: pracownik nie jest obecny w pracy oraz istnieją określone prawem przyczyny uzasadniające tę nieobecność. Fizyczna obecność pracownika w miejscu pracy bez zamiaru świadczenia pracy nie jest jednoznaczna z jego obecnością w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. Ponadto czas wolny wynikający z norm o czasie pracy i ich równoważeniu, przypadający w zwykły dzień pracy, nie stanowi innej usprawiedliwionej nieobecności w myśl art. 41 k.p., nawet jeśli trwa nieprzerwanie całą dniówkę.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/312019998-Wypowiedzenie-umowy-a-usprawiedliwiona-nieobecnosci-w-pracy---wyrok-SN.html>