

Sygn. akt IV P 66/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Ławnicy:	Marek Krzyszyński Józef Lenartowicz
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 1 lutego 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **A. G.**

przeciwko (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...)**

o przywrócenie do pracy ewentualnie o zapłatę odszkodowania

I oddała powództwo o przywrócenie do pracy

II zasądza od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) na rzecz powódki A. G. kwotę 7500 zł (słownie: siedem tysięcy pięćset złotych) – tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę

III znosi wzajemnie między stronami koszty procesu

Sygn. akt IV P 66/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 1 lutego 2018 roku

Powódka A. G. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego na dotychczasowym stanowisku pracy oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że rozwiązanie z nią umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nastąpiło z naruszeniem przepisów, bowiem nastąpiło po odzyskaniu przez powódkę zdolności do pracy. W dniu 24 listopada 2016 r. zostało wystawione zaświadczenie lekarskie uznające powódkę za zdolną do pracy od 25 listopada 2016 r. W dniu 25 listopada 2016 r. powódka nie mogła się stawić do pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem, a następnie w dniu 1 grudnia 2016 r. uległa wypadkowi (...). W związku z tym od 3 grudnia

2016 r. zostało jej wystawiono zwolnienie lekarskie. W dniu 28 lutego 2017 r. pozwany wyjaśnił powódce, że zgodnie ze stanowiskiem ZUS niezdolność do pracy zaistniała po 3 grudnia 2016r. należy traktować jako współistniejącą z nieobecnością, która trwała do 24 listopada 2016r. i należy zaliczyć ją do jednego okresu. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim przez okres 182 dni, dlatego pozwany nie miał podstaw do rozwiązania z nią umowy o pracę. Nieuzasadnione jest także łączenie niezdolności zaistniałej 3 grudnia 2016 r. z nieobecnością trwającą do 24 listopada 2016 r.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że powódka począwszy od (...) stycznia 2009 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę nie świadczyła pracy. Nieobecność powódki w pracy od (...) stycznia 2009 r. do 26 września 2011 r. związana była z rodzicielstwem. Po wykorzystaniu przez powódkę urlopu macierzyńskiego, który zakończył się 26 września 2011 r. nieobecność powódki trwała 5 lat. Niezdolność powódki do pracy przerywana była nieobecnością z powodu opieki nad dziećmi lub urlopem wypoczynkowym. Pismem z dnia 9 grudnia 2016 r. pozwany zwrócił się do ZUS o ustalenie prawidłowego okresu zasiłkowego dla powódki. ZUS ustalił, że dokumentacja leczenia z okresu od 27 maja 2016 r. do 24 listopada 2016 r. nie zawiera danych wskazujących na odzyskanie przez powódkę zdolności do pracy a schorzenia z powodu, których zostały orzeczone niezdolności do pracy do 24 listopada 2016 r. oraz od 3 grudnia 2016 r. należało uznać za współistniejące. Z treści art. 53 § 1 i § 3 k.p. wynika, że sam fakt odzyskania zdolności do pracy nie wyklucza rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Aby uchronić się przed rozwiązaniem umowy o pracę, powódka powinna stawić się do pracy. Na dzień złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, pozwany nie miał wiedzy o odzyskaniu przez powódkę zdolności do pracy. Informację tę pozwany powziął dopiero z treści pozwu. Wskazane przez powódkę zaświadczenie lekarskie nie jest wystraszającym dokumentem, by pozwany mógł dopuścić powódkę do pracy na zajmowanym przez nią stanowisku pracy. Gdyby powódka faktycznie była zainteresowana powrotem do pracy z dniem 25 listopada 2016 r., to wówczas poinformowałaby o tym pracodawcę, przesłałaby pracodawcy otrzymane zaświadczenie. W okresie od 17 czerwca 2016 r. do 6 marca 2017 r. powódka wysłała pracodawcy 26 e-mail w sprawie kolejnych zwolnień lekarskich oraz sprawowanej opiece, jednak nic nie wspomniała o powrocie do pracy. W wiadomości z 6 marca 2017 r. powódka poprosiła o wszystkie dokumenty potrzebne do ubiegania się o zasiłek rehabilitacyjny. Pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę po upływie co najmniej 3 miesięcy od daty zakończenia 182 dniowego okresu zasiłkowego liczonego od 24 listopada 2016 r. Ewentualnemu przywróceniu powódki do pracy brak jest możliwości oraz celowości z uwagi na wieloletnią nieobecność powódki w pracy, tj. od stycznia 2009 r. i brak jakichkolwiek wcześniejszych deklaracji powódki w zakresie powrotu do pracy. Pozwany zatrudnił innego pracownika. Ponadto ponad 5-letni okres nieświadczenia pracy jest sprzeczny z istotą i celem stosunku pracy.

Postanowieniem z dnia 20 czerwca 2017 r. sąd zawiesił postępowanie z uwagi na fakt, iż rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy zależało od wyniku postępowania prowadzonego pod sygnaturą IV U (...)

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 9 lipca 2007 r. poprzednik prawny pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) zatrudnił powódkę A. G. na okres próbny od 9 lipca 2007 r. do 8 października 2007r. na stanowisku (...) – (...)w (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 11 października 2007 r. poprzednik prawny pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) zatrudnił powódkę na czas określony do 8 października 2008 r. na tych samych warunkach zatrudnienia.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 14 października 2008 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas nieokreślony na tym samych warunkach zatrudnienia z wynagrodzeniem wynoszącym 2500 zł brutto miesięcznie.

W piśmie z dnia 9 marca 2017 r. pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni) oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – art. 53 § 1 pkt 1 lit.b k.p.

Pismo powódka odebrała 27 marca 2017 r.

Dowód : akta osobowe powódki

Wnioskodawczyni A. G. w okresie od 27 maja 2016 roku do 24 listopada 2016 roku była niezdolna do pracy z powodu schorzenia oznaczonego numerem statystycznym (...) – przewlekłe zapalenie zatok przynosowych. Od dnia 25 listopada 2016 r. powódka odzyskała zdolność do pracy. W tym jednak czasie jej dziecko się rozchorowało i musiała skorzystać z opieki nad nim. W trakcie przebywania na opiece doszło do wypadku(...), w którym powódka uczestniczyła, w wyniku którego doznała urazu kręgosłupa. Od dnia 3 grudnia 2016 r. do dnia 13 marca 2017 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu jednostki chorobowej oznaczonej numerem statystycznym (...) – zwichnięcie, skręcenie i naderwanie stawów i więzadeł na poziomie szyi. Zasiłek chorobowy został jej przyznany do maja 2017r.

W dniu 17 listopada 2016r., powódka zwróciła się do pracodawcy o urlop wypoczynkowy, jednak pracodawca odmówił.

Powódka nie przysłała pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o odzyskaniu zdolności do pracy, bo na jego podstawie chciała uzyskać zaświadczenie od lekarza medycyny pracy, że jest gotowa do pracy na zajmowanym stanowisku. Na to badanie miała się udać 25 listopada 2016r., ale wtedy rozchorowało się jej dziecko. Skierowanie na badania wysłał powódce pracodawca, gdy udzielał odpowiedzi na jej wniosek o urlop wypoczynkowy.

Powódka nie informowała pracodawcy ustnie, że jest zdolna do pracy.

Powódka była nieobecna w pracy w okresach :

Chorobowe domowe	2007-12-18	(...)	15 dni
Chorobowe domowe	(...)	(...)	4 dni
Chorobowe domowe	(...)	(...)	13 dni
Chorobowe domowe	(...)	(...)	106 dni
Urlop macierzyński	(...)	(...)	140 dni
Urlop wypoczynkowy	(...)	(...)	32 dni
Zasiłek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	116 dni
Chorobowe domowe	(...)	(...)	182 dni

Świadcz, rehabilitacyjne	(...)	(...)	238 dni
Urlop macierzyński	(...)	(...)	154 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	60 dni
Chorobowe domowe	(...)	(...)	182 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	14 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	26 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	12 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	8 dni
Chorobowe domowe	(...)	(...)	181 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	12 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	12 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	12 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	12 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	11 dni
Chorobowe domowe	(...)	(...)	182 dni
Urlop wypoczynkowy	(...)	(...)	88 dni
Chorobowe domowe	(...)	(...)	181 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	12 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	12 dni
Zasilek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	12 dni

Chorobowe domowe	(...)	(...)	124 dni (...)
Zasiłek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	21 dni
Zasiłek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	12 dni
Zasiłek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	12 dni
Zasiłek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	10 dni
Chorobowe domowe	(...)	(...)	180 dni
Zasiłek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	11 dni
Zasiłek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	8 dni
Chorobowe domowe	(...)	(...)	181 dni
Urlop wypoczynkowy	(...)	(...)	88 dni
Chorobowe domowe	(...)	(...)	182 dni
Zasiłek opiek, nad dziec.	(...)	(...)	8 dni
Nieobecność usprawiedliwiona niepłatna	(...)	2017-03-13	101 dni

Sąd Rejonowy w Krośnie wyrokiem z dnia 11 października 2017 r. sygn. akt IV U (...) zmienił zaskarżoną decyzję(...)ZUS w (...) z dnia 30 marca 2017 roku znak: (...) i przyznał A. G. prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 3 grudnia 2016 r. do dnia 13 marca 2017 r.

Dowód : zeznania powódki k.83-84, zestawienie nieobecności k.31, dokumenty z akt IV U(...)

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, bowiem były spójne i jednolite.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 53 § 1pkt. 1 b k.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego

pracodawcy co najmniej sześć miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Przepis ten reguluje dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na długotrwałą, usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy. Należy przy tym wskazać, że zanim nie upłynie przewidziany prawem okres upoważniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to okres ten jest okresem, w którym nie można wypowiedzieć umowy o pracę.

Jak ustalono w postępowaniu powódka do 24 listopada 2016 roku była niezdolna do pracy z powodu schorzenia oznaczonego numerem statystycznym (...) – przewlekłe zapalenie zatok przynosowych. Od dnia 25 listopada 2016 r. odzyskała zdolność do pracy. W trakcie przebywania na opiece nad chorym dzieckiem doszło do wypadku (...), w którym powódka uczestniczyła, w wyniku którego doznała urazu kręgosłupa. W związku z tym zdarzeniem od dnia 3 grudnia 2016 r. do dnia 13 marca 2017 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu jednostki chorobowej oznaczonej numerem statystycznym(...) – zwichnięcie, skręcenie i naderwanie stawów i więzadeł na poziomie szyi. Zasiłek chorobowy został jej przyznany do maja 2017r.

W trakcie przebywania na kolejnym zwolnieniu lekarskim, po dniu 13 marca 2017 r., powódka w dniu 27 marca 2017 r. otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 53 § 1 pkt 1 lit.b k.p.

Wskazać należy, że powódka oświadczenie to otrzymała w okresie pobierania zasiłku chorobowego, a zatem w okresie objętym ochroną. Przesądził o tym Sąd Rejonowy w Krośnie wyrokiem z dnia 11 października 2017 r. sygn. akt IV U (...) zmieniając zaskarżoną decyzję (...) ZUS w (...) z dnia 30 marca 2017 roku i przyznając A. G. prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 3 grudnia 2016 r. do dnia 13 marca 2017 r. Powódka będzie miała prawo do zasiłku chorobowego także w następujących okresach, aż do jego wyczerpania.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit.b k.p. pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia tylko i wyłącznie, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące.

Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę na mocy tego artykułu nie jest realizacją przez pracodawcę ustawowego obowiązku rozwiązywania umów o pracę, lecz konsekwencją realizacji do tego prawa. Inaczej mówiąc pracodawca nie ma obowiązku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 k.p., a jedynie ma do tego prawo. Jeżeli pracodawca nie jest pewien, czy rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę nie naruszy tego przepisu, nie powinien tego wypowiedzenia dokonywać. Postępując inaczej pracodawca naraża się na konsekwencje przegranej sprawy, wskutek odwołania pracownika od rozwiązania z nią umowy o pracę. Sąd ma także uprawnienia do badania prawa lub braku prawa do zasiłku chorobowego przez ubezpieczonych i dokonywania zmian decyzji wydawanych przez oddziały ZUS, co miało miejsce w sprawie sygn. akt IV U (...).

Artykuł 56 § 1 k.p. stanowi, iż pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Natomiast § 2 tego przepisu stanowi, iż przepisy art. 45 § 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio.

Zgodnie natomiast z art. 45 § 2 k.p., że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Jak wynika z przytoczonych powyżej przepisów prawa pracownik, z którym pracodawca w sposób niezgodny w przepisami rozwiązał umowę o pracę ma prawo żądać przywrócenia do pracy lub odszkodowania. W szczególności

prawa pracownika do żądania przywrócenia do pracy sąd pracy może nie uwzględnić, jeżeli jego przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe.

Zdaniem sądu przywrócenie powódki do pracy u pozwanego jest niecelowe z uwagi na fakt, iż powódka nie realizowała wynikającego z umowy obowiązku świadczenia pracy. W okresie od 26 września 2011 r., tj. po zakończeniu okresu urlopu macierzyńskiego, powódka do 13 marca 2017 r. na zwolnieniach lekarskich oraz opiece nad dzieckiem przebywała przez 1510 dni. W tym wyliczeniu sąd nie brał pod uwagę urlopów wypoczynkowych. Zatem powódka przebywała na tych zwolnieniach przez okres ponad 4 lat. Nawet jeżeli pracownik nie realizuje swojego obowiązku pracowniczego z przyczyn od siebie niezależnych, to i tak w takiej sytuacji przywrócenie do pracy jest niecelowe.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, a zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 7500 w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Na mocy art. 100 k.p.c. sąd zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu, z uwagi na to, że strony uległy w swoich roszczeniach w jednakowej mierze.