

Sygn. akt IV P 281/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2017 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: J. J., A. K.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2017 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko Szpitalowi Wojewódzkiemu im. (...) II w B.

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. oddala powództwo;

2. nie obciąża powódki A. B. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego Szpitala Wojewódzkiego im. (...) II w B..

Sygn. akt IV P 281/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 października 2016 roku, skierowanym przeciwko Szpitalowi Wojewódzkiemu im. (...) II w B., powódka A. B. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz o nieobciążanie kosztami procesu.

W uzasadnieniu podniosła, że w pozwanym Szpitalu była zatrudniona od 3 listopada 1986 roku. W dniu 6 grudnia 2015 roku uległa wypadkowi

i w związku z tym przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na okres od 5 czerwca do 1 grudnia 2016 roku zostało jej przyznane świadczenie rehabilitacyjne. W tym czasie pozwany Szpital rozwiązał z nią umowę o pracę, przez co czuje się skrzywdzona, gdyż posiada w szpitalu ponad 30-letni staż pracy. Nadto podnosiła, że jest jedynym opiekunem niepełnosprawnej córki i została pozbawiona dochodu.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego Szpitala wniósł

o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło zgodnie z przepisami prawa na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy, po spełnieniu przesłanek wskazanych w tym przepisie.

Na rozprawie w dniu 16 maja 2017 roku powódka popierała powództwo, wносиła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, a gdyby to nie było możliwe o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, łącznie w kwocie 8.000 zł.

Pełnomocnik strony pozwanej konsekwentnie wnosił o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. B. została zatrudniona w pozwanym Szpitalu Wojewódzkim im. (...) II w B. od dnia 3 listopada 1986 roku. Pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku rejestratorki medycznej, a następnie, po uzupełnieniu kwalifikacji, na stanowisku technika analityki medycznej.

/dowód: umowa o pracę, angaże - akta osobowe powódki części B, k. 1, zeznania powódki A. B. – k. 23-23 w zw. k. 35/.

W czasie zatrudnienia pozwany pracodawca miał uwagi do pracy powódki. A. B. częściej niż inni pracownicy popełniała błędy, nieprawidłowo wykonywała badania, nie stosowała się do procedur i zaleceń.

/dowód: zeznania świadków: S. F. – k. 32-33; H. S. – k. 33-34/.

A. B. była nieobecna w pracy z powodu choroby w 2015 roku od 8 sierpnia do 2 grudnia. Od dnia 6 grudnia 2015 roku rozpoczęła się kolejna nieobecność w pracy powódki związana z wypadkiem. Na zwolnieniu lekarskim A. B. przebywała do 4 czerwca 2016 roku, wykorzystując pełny okres zasiłkowy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 30.06.2016 roku przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego w okresie od 5 czerwca 2016 roku do 1 grudnia 2016 roku.

/dowód: świadectwo pracy – akta osobowe powódki część C, decyzja ZUS – akta osobowe powódki, część B/

W okresie od 12 września 2016 roku do 5 października 2016 roku A. B. uczestniczyła w rehabilitacji leczniczej w ramach prewencji rentowej ZUS. W informacji o przebytej rehabilitacji stwierdzono, że zakres ruchomości w stawie kolanowym jest wystarczający do samodzielnego poruszania się i wykonywania wszystkich czynności życia zawodowego i domowego. Wskazano, że po wykorzystaniu leczenia powódka może podjąć pracę w zawodzie uprzednio wykonywanym.

/dowód: informacja – k. 27/

Następnego dnia po powrocie z rehabilitacji powódka poinformowała telefonicznie B. M. – kierownika działu spraw pracowniczych

w pozwanym szpitalu, że posiada zdolność do pracy i może wrócić do pracy. Otrzymała odpowiedź, że jej sprawa jest już załatwiona. Ani pracodawca, ani nikt ze współpracowników nie poinformował powódki, że po 3-miesięcznym okresie przebywania na świadczeniu rehabilitacyjnym pracodawca może z nią rozwiązać umowę o pracę.

/dowód: zeznania powódki A. B. – k. 23-23 w zw. k. 35/

W dniu 21 września 2016 roku przełożony powódki S. F. wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie z powódką umowy o pracę, wskazując, że od 8 sierpnia 2015 roku do 4 czerwca 2016 roku (z kilkudniową przerwą) korzystała ze zwolnienia lekarskiego, a od 5 czerwca 2016 roku pobiera świadczenie rehabilitacyjne. Dyrektor wyraził na to zgodę w dniu 23 września 2016 roku.

/dowód: pismo S. F. – akta osobowe powódki, część C/.

W dniu 28 września 2016 roku kierownik działu spraw pracowniczych B. M. wystąpiła do organizacji związkowych, działających na terenie szpitala o udzielenie informacji, zakreślając termin 3 dni, czy organizacja będzie reprezentowała interesy A. B. w sprawach pracowniczych. Żadna z organizacji związkowych nie udzieliła odpowiedzi pozytywnej.

/dowód: pisma z dnia 28.09.2016 roku –akta osobowe powódki, część B/.

Oświadczeniem z dnia 7 października 2016 roku, doręczonym powódce w dniu 12 października 2016 roku, strona pozwana rozwiązała z A. B. umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1, lit. b k.p. wskazując jako przyczynę niezdolność do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

/dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia –akta osobowe powódki, część C/

Od grudnia 2015 roku na zastępstwo za powódkę, przebywającą na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, została zatrudniona inna osoba, która posiada wyższe wykształcenie, tytuł diagnosty laboratoryjnego i uzyskała pozytywną opinię współpracowników i przełożonego. Po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką osoba ta została zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Aktualnie szpital nie ma potrzeb zatrudnienia osoby z takimi kwalifikacjami, jak powódka.

/dowód: zeznania świadków: B. M. – k. 31-32; S. F. – k. 32-33; H. S. – k. 33-34/

Wynagrodzenie miesięczne powódki, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.276,71 zł.

/dowód: zaświadczenie – k. 38/

A. B. nie pracuje, pobiera zasiłek dla bezrobotnych. Opiekuje się 21- letnią córką z porażeniem mózgowym, która otrzymuje rentę socjalną w wysokości 643 zł.

/dowód: zeznania powódki A. B. – k. 35/

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jest wystarczający dla potrzeb wydania rozstrzygnięcia.

Stan faktyczny sprawy był w zasadzie bezsporny. Ustalając go Sąd oparł się na zeznaniach powódki A. B. i świadków B. M., S. F. i H. S. oraz na treści dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki, które nie były kwestionowane. Wynika z nich, a w szczególności z wystawionego świadectwa pracy oraz decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego, niekwestionowana przez strony okoliczność czasokresu pobierania przez powódkę świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jest nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 56 §1 k.p. 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.

Wskazaną w oświadczeniu pozwanego Szpitala podstawą prawną rozwiązania umowy o pracę z powódką był przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Zgodnie z jego treścią 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 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u

danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,

Z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika, że ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie wykracza poza łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące po ustaniu okresu zasiłkowego.

Pomiędzy stronami bezspornym było, że A. B. w okresie od 6 grudnia do 4 czerwca 2016 roku pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oraz zasiłek z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby, przewidziany w art. 6 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i pobierała go przez maksymalny okres zasiłkowy określony w art. 8 powołanej ustawy. Niekwestionowaną okolicznością był również fakt pobierania przez A. B. świadczenia rehabilitacyjnego przez okres ponad 3 - miesięczny po wyczerpaniu zasiłku chorobowego z powodu dalej trwającej niezdolności do pracy. Świadczenie rehabilitacyjne przyznane zostało decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na okres 5 czerwca 2016 roku do 1 grudnia 2016 roku.

Wskazane powyżej okoliczności spowodowały zatem, że pozwanemu pracodawcy od dnia 6 września 2016 roku przysługiwało uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie. Bez znaczenia była przy tym okoliczność ewentualnego ustania niezdolności powódki do pracy w dniu doręczenia jej oświadczenia pozwanej. Przepis art. 53 § 3 k.p. zakazuje rozwiązania umowy o pracę z powołanych przyczyn, jeśli pracownik stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Tymczasem w sprawie bezspornym było, że złożenie oświadczenia przez stronę pozwaną nastąpiło już po ponad 4 miesiącach pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez A. B., a powódka po upływie okresu ochronnego w dalszym ciągu pozostawała niezdolną do pracy.

W wyroku z dnia 21 maja 2014 r. (I PK 290/13, MoPr 2014 nr 11) Sąd Najwyższy wskazał, że „pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia w przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż okresy wskazane w art. 53 § 1 kp. Możliwość rozwiązania z tego powodu umowy o pracę ustaje jednak, jeżeli pracownik stawia się do pracy, po ustaniu przyczyny nieobecności. Innymi słowy, rozwiązanie umowy o pracę nie będzie możliwe, jeżeli pracownik odzyska zdolność do pracy i fizycznie pojawi się w tej pracy”.

Powołany przepis wymaga zatem kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek, po pierwsze - ustania przyczyny nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy i po drugie - stawienia się pracownika do pracy w związku z odzyskaniem zdolności do pracy. Nie jest przy tym wystarczające samo zgłoszenie gotowości do pracy (jak np. w sytuacji unormowanej w art. 48 § 1 kp), ale konieczne jest stawienie się pracownika do pracy z zamiarem jej wykonywania. Tymczasem w przedmiotowej sprawie powódka nie stawiała się do pracy z zamiarem jej wykonywania, a jedynie poinformowała telefonicznie, że jest zdolna do pracy. Faktycznie nie posiadała także zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego odzyskanie przez nią zdolności do pracy.

Sąd Rejonowy nie podziela stanowiska pośrednio wyrażonego przez A. B. w pozwie i na rozprawie, że rozwiązanie z nią umowy o pracę byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wbrew twierdzeniom powódki w sprawie niniejszej nie zachodzą okoliczności na tyle wyjątkowe i niebywałe, które kazałyby rozważać sięganie po przewidziany w art. 8 k.p. środek kontroli wykonywania prawa podmiotowego. Po pierwsze pogorszenie sytuacji ekonomicznej w następstwie utraty dochodów ze stosunku pracy lub świadczeń z ubezpieczenia chorobowego stanowi zupełnie normalne zjawisko w gospodarce rynkowej.

Nadto, przy ewentualnym ustalaniu, że zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę pozostawać miałyby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, nie można ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, opubl. OSNAPiUS 1999/16/508 i z 04 grudnia 1998 r., I PKN 495/98, opubl. OSNAPiUS 2000/2/48). Jakkolwiek zatem sytuacja ekonomiczna powódki po ustaniu jej stosunku pracy i utracie dochodów z wynagrodzenia za pracę nie jest łatwą, to jednak przebieg jej dotychczasowego zatrudnienia, nie pozwala przyjąć,

aby rozwiązanie z nią umowy poczytywać za zwolnienie nienagannie wywiązującego się z obowiązków pracownika. Przeciwnie, nie sposób jest nałożyć na pozwaną Szpital obowiązek dalszego zatrudniania osoby, której długotrwałe nieobecności przyczyniły się do powstania problemów organizacyjnych. Skorzystanie przez pozwaną z zastosowanego trybu rozwiązania umowy stanowi w istocie egzemplifikację społeczno – gospodarczego przeznaczenia omawianego uprawnienia.

Wobec ustalenia, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia nastąpiło zgodnie z przepisami o rozwiązywaniu umów w tym trybie, Sąd w punkcie 1 wyroku na podstawie art. 56 §1 k.p. w zw. z art. 53 §1 pkt 1 b k.p. powództwo oddalił.

Podstawę zawartego w punkcie 2 rozstrzygnięcia o kosztach procesu stanowi przepis art. 102 k.p.c. Sąd przyjął bowiem, że zachodzą okoliczności pozwalające na nieobciążanie A. B. obowiązkiem zwrotu poniesionych przez pozwaną kosztów procesu. Powódka subiektywnie przekonana była o zasadności swojego żądania, aktualnie uzyskuje jedynie bardzo skromne dochody, a nadto opiekuje się niepełnosprawną córką.