

Sygn. akt IV P 108/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2020 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: A. T., P. W.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2020 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko Z. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Z. P.U.H. (...) w B.

o przywrócenie do pracy

1. **oddala powództwo,**

2. **zasądza od powoda R. K. na rzecz Z. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Z. P.U.H. (...) w B. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt IV P 108/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20 grudnia 2018 roku, skierowanym przeciwko Z. K., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Z. P.U.H. (...) w B., powód R. K., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 30 listopada 2018 roku pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, co nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, bowiem powodowi brakuje mniej niż 4 lata do emerytury, a ponadto jest rencistą.

W odpowiedzi na pozew z dnia 8 stycznia 2019 roku pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Powód w trakcie zatrudnienia do momentu rozwiązania umowy o pracę naprzemiennie przebywał na świadczeniu chorobowym, świadczeniach rehabilitacyjnych i urlopie wypoczynkowym. W marcu 2018 roku powód dostarczył do zakładu orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o częściowej niezdolności do pracy, a w czerwcu 2018 roku złożył oświadczenie o braku możliwości podjęcia pracy uwagi na stan zdrowia. W dniu 9 sierpnia 2018 roku powód został wezwany do złożenia zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy.

Takiego zaświadczenia nie złożył, pracy nie świadczył, więc zaszyły okoliczności umożliwiające rozwiązanie z powodem umowy o pracę z powodu nieobecności spowodowanej długotrwałą chorobą.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

R. K. został zatrudniony przez pozwanego Z. K. od dnia 3 września 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika robót budowlanych, początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony, a od dnia 1 grudnia 2014 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód jest członkiem (...) Okręgowej Izby (...).

/dowód: umowy o pracę - akta osobowe powoda, część B, okoliczność bezsporna/.

W czasie zatrudnienia R. K. często chorował. W 2012 roku był nieobecny w pracy z powodu choroby 22 dni, w 2013 roku nieobecność

z powodu choroby wyniosła 127 dni, w 2014 roku – 171 dni. W 2015 roku powód był nieobecny w pracy z powodu choroby przez 182 dni, a po wykorzystaniu okresu zasiłkowego korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego przez 125 dni. Świadczenie to kontynuował w 2016 roku do 25 marca, następnie korzystał z urlopu wypoczynkowego, a od dnia 12 maja 2016 roku ponownie był chory do końca roku, z dwiema krótkimi przerwami w miesiącach wrześniu i październiku, kiedy to przebywał na urlopie wypoczynkowym.

W latach 2017 i 2018 powód w ogóle nie świadczył pracy, najpierw z powodu choroby, a od 31 marca 2017 roku R. K. pobierał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

/dowód: ewidencja czasu pracy, zaświadczenia lekarskie, decyzje ZUS – w aktach osobowych powoda, część B/.

Były okresy, kiedy powód nie stawiał się do pracy i nie informował pracodawcy, czy przyznano mu świadczenie na dalszy okres. Pracodawca podejmował próby kontaktu z powodem w celu uzyskania niezbędnych informacji, co do przerw w świadczeniach. Czasami powód prosił o udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie nieobecności, na które nie posiadał zwolnienia lekarskiego. W dniu 12 czerwca 2018 roku powód złożył w zakładzie pozwanego pisemne oświadczenie, że nie jest w stanie podjąć pracy na stanowisku kierownika robót budowlanych. Na wniosek powoda (...) Okręgowa Izba (...) uchwałą z dnia 27 czerwca 2018 roku zawiesiła powoda w prawach członka. Dwukrotnie pracodawca przesłał powodowi skierowanie na badanie lekarskie kontrolne (23.05.2018 roku i 9.08.2018 roku). R. K. nie wykonał badań i nie złożył pracodawcy zaświadczenia o zdolności do pracy. Powód nie występował również o zmianę stanowiska pracy.

/dowód: zeznania świadków: A. P. - nagranie rozprawy z dnia 11.07.2019 roku, 00:06-00:20, L. P. - nagranie rozprawy z dnia 11.07.2019 roku, 00:20-00:35, protokół elektroniczny – k. 61, zeznania powoda R. K. - nagranie rozprawy z dnia 26.02.2019 roku, 00:01-00:19 – protokół elektroniczny – k. 45 w zw. z nagraniem rozprawy z dnia 28.01.2020 roku, 00:04-00:19 – protokół elektroniczny – k. 79, zeznania pozwanego Z. K. - nagranie rozprawy z dnia 28.01.2020 roku, 00:19-00:28 – protokół elektroniczny – k. 79, oświadczenie powoda, skierowania na badania, uchwała (...) Okręgowej Izby (...) – akta osobowe powoda, część B/

Oświadczeniem z dnia 29 listopada 2018 roku, doręczonym powodowi tego samego dnia, pozwany pracodawca rozwiązał z R. K. umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 kp, wskazując jako przyczynę nieobecność powoda w pracy spowodowaną chorobą trwającą w ciągłości od 12.10.2016 roku.

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

W dniu 7 października 2019 roku powód ukończył 65 lat i pobiera emeryturę w wysokości ok. 3.000 zł.

/dowód: zeznania powoda R. K. - nagranie rozprawy z dnia 28.01.2020 roku, 00:04-00:19 – protokół elektroniczny – k. 79/

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

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach stron oraz świadków, a w szczególności na dowodach z dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda, które nie były kwestionowane.

Sąd pominął wnioski dowodowe strony powodowej ponieważ nie miały one żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jest nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 56 §1 kp 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 podstawą prawną rozwiązania umowy o pracę z powodem był przepis art. 53 § 1 pkt 1 kp. Pracodawca jednocześnie podał jako przyczynę rozwiązania umowy nieobecność powoda w pracy spowodowaną chorobą trwającą w ciągłości od 12.10.2016 roku.

Zgodnie z treścią powołanego przepisu 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.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że powód R. K. od 12 października 2016 roku do końca zatrudnienia nie świadczył pracy na rzecz pozwanego, początkowo z powodu choroby, a następnie od 31 marca 2017 roku z powodu renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Jednocześnie powód zobowiązany do wykonania badań kontrolnych, po dwukrotnym skierowaniu, badań tych nie wykonał i nie przedstawił zaświadczenia o zdolności do pracy.

Wskazane powyżej okoliczności spowodowały, że pozwanemu pracodawcy przysługiwało uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie. Zgodnie z bowiem ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21.09.2012 roku (II PK 51/12, Lex nr 1274967) niewykonanie przez pracownika obowiązku poddania się badaniom lekarskim, na które skierował go pracodawca uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2015 roku (III BP 1/14, Lex nr 1751867) wskazując, że zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby powodującej tę niezdolność, a do pracy zgłasza się tylko w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę. Jeśli w takim przypadku pracownik stawia się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, to obowiązkiem pracodawcy jest w pierwszej kolejności skierowanie pracownika na kontrolne badania lekarskie przewidziane w art. 229 § 2 kp. Dopiero pozytywny wynik takich badań (stwierdzenie braku przeciwwskazań medycznych do wykonywania dotychczasowej pracy) będzie dla pracodawcy stanowił przeszkodę w rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 kp. Rozwiązanie umowy o pracę nie będzie możliwe, jeżeli pracownik stawia się do pracy, po ustaniu przyczyny nieobecności, innymi słowy 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, ale konieczne jest stawienie się pracownika do pracy z zamiarem jej wykonywania. Tymczasem w przedmiotowej sprawie powód nie tylko nie stawiał się do pracy z zamiarem jej wykonywania, ale także nie posiadał zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego odzyskanie przez niego zdolności do pracy.

Sąd Rejonowy nie podziela stanowiska wyrażonego przez stronę powodową, iż R. K. korzysta z ochrony, o której mowa w art. 39 kp. Przepis ten stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wprawdzie powód w dacie rozwiązania umowy o pracę był w wieku ochronnym, to jednak z literalnego brzmienia przepisu wynika, iż ma on zastosowanie wyłącznie do wypowiedzenia umowy o pracę, a nie do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Wobec ustalenia, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem 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 kp powództwo oddalił.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (tekst jedn. Dz.U.2018.265).