

Sygn. akt IVP 100/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Urszula Zaleska

Ławnicy: Adam Marek Frączek, Małgorzata Piankowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Magdalena Laskowska

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2018r. w Łomży

na rozprawie sprawy **K. K.**

przeciwko (...) **Spółdzielni Mieszkaniowej w Z.**

o przywrócenie do pracy

Oddala powództwo.

Sygn.akt IVP 100/17

UZASADNIENIE

Powód K. K. w pozwie przeciwko (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w Z. wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach i uznanie złożonego jemu przez pracodawcę w dniu 23.10.2017r. rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem. Wniósł również o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód zarzucił pracodawcy naruszenie art. 39 k.p. i 40 k.p. Wskazał, że podlega ochronie z art. 39 k.p, który zakazuje wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego . Stwierdził, że pracodawca naruszył także art. 40 k.p. , albowiem rozwiązał z nim umowę o pracę pomimo, że ZUS decyzją z 6 listopada 2017r. przyznał mu rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy do dnia 31.12.2018r. Na poparcie swoich twierdzeń powołał się na piśmiennictwo i na orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Podał, że od 01.04.1987r. był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy na stanowisku administratora w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony. Z powodu choroby onkologicznej, kardiologicznej, schorzeń układu obwodowego i metabolicznego przebywał na zwolnieniu lekarskim. Poinformował zakład pracy, że w dniu 12.10.2017r. został uznany przez lekarza orzecznika ZUS za częściowo niezdolnego do pracy do dnia 31.12.2018r., a następnie ,że otrzymał z tego tytułu rentę. Podniósł ,że pomimo tego zakład pracy oświadczeniem z dnia 23.10.2017r. rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, bez winy pracownika. W ocenie powoda fakt przyznania pracownikowi renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę, gdyż żaden przepis nie zakazuje zatrudniania osób pobierających rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy i tym bardziej żaden nie nakazuje rozwiązywania z takim pracownikiem umowy o pracę. Stwierdził, że pracownik w okresie niewykonywania pracy nie nabywa prawa do wynagrodzenia, a jedynie do świadczeń pozapłacowych (np. z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych) , a powrót do pracy po ustaniu niezdolności do pracy muszą poprzedzać kontrolne badania lekarskie. Pracodawca otrzymując zaświadczenie lekarskie od lekarza medycyny pracy

o przeciwwskazaniach do pracy, powinien zatrudnić takiego pracownika na innym stanowisku pracy, odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym i zaleceniom lekarskim (jeśli ma takie możliwości) . Wskazał także na treść art. 53 § 5 k.p.

Pozwana (...) Spółdzielnia Mieszkaniowa z siedzibą w Z. w złożonej odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości jako niezasadnego.

Wskazała, że powód od dnia 27.04.2016r. do dnia 25.10.2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, a od 26.10.2016r. do 20.10.2017r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne. Tym samym jego niezdolność do pracy trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Podała, że skutkowało to rozwiązaniem z powodem na podstawie art. 30 § 1 pkt.3 w zw. z art. 53 § 1 pkt.1 lit. b k.p. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zdaniem strony pozwanej rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem. Podniosła, że chybione są zarzuty pozwu, gdyż dotyczą one rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a taka sytuacja nie miała miejsca w omawianym przypadku. Podniosła, że powód po wyczerpaniu świadczenia rehabilitacyjnego, nie stawiał się w pracy, nie zgłosił gotowości do pracy i nie złożył zaświadczenia lekarza medycyny pracy o zdolności do jej wykonywania na dotychczasowym stanowisku. Oświadczyła, że powód w dniu 12.10.2017r. składając orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy stwierdził, że nie jest zainteresowany podjęciem jakiegokolwiek pracy, a zależy mu jedynie na dodatkowych świadczeniach pracowniczych, przysługujących jemu zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Pozwana zaznaczyła, że nie ma możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku pracy, odpowiadającym jego stanowi zdrowia.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód K. K. został w dniu 01.04.1987r. zatrudniony w (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w Z. w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony na stanowisku majstra. Przed rozwiązaniem stosunku pracy pracował na stanowisku administratora.

Powód w związku z chorobą onkologiczną od dnia 27.04.2016r. był niezdolny do pracy i od 27.04.2016r. do 10.05.2016r. pobierał wynagrodzenie chorobowe, a od 11.05.2016r. do 25.10.2016r. zasiłek chorobowy (182 dni). Od 26.10.2016r. do 20.10.2017r. przebywał zaś na świadczeniu rehabilitacyjnym przez okres 12 miesięcy (dowód: decyzje ZUS z dnia 03.10.2016r i 11.04.2017r. - k. 80 i k.82 akt osobowych powoda).

W dniu 07.09.2017r. powód złożył do organu rentowego wniosek o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy (wniosek o rentę - akta osobowe).

Orzeczeniem Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 12.10.2017r. K. K. został uznany za częściowo niezdolnego do pracy do dnia 31.12.2018r.. W orzeczeniu wskazano datę powstania niezdolności do pracy : 11.05.2016r. (dowód: orzeczenie lekarza orzecznika ZUS - k.6/B akt osobowych powoda). W dniu 13 lub 14.10.2017r. powód zgłosił się do zakładu pracy, gdzie złożył kopię orzeczenia Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 12.10.2017r. Poinformował pracodawcę, że nadal jest niezdolny do pracy, stara się o rentę i nie jest zainteresowany podjęciem jakiegokolwiek pracy, a zależy mu tylko na dodatkowych świadczeniach pracowniczych przysługujących zgodnie z przepisami kodeksu pracy Powód po wyczerpaniu świadczenia rehabilitacyjnego, w dniu 21.10.2017r. nie stawiał się w pracy i nie zgłosił gotowości podjęcia pracy(bezsporne: powód potwierdził to na rozprawie w dniu 16.01.2018r.- k. 26-27).

Pozwany pracodawca poinformował (...) Związek Zawodowy (...) o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę (pismo z dnia 19.10.2017r. akta osobowe powoda).

Oświadczeniem z 23.10.2017r. pozwany pracodawca, na podstawie art. 30 §.1 pkt.3 w zw. z art. 53 § 1 pkt.1 lit. b k.p. rozwiązał umowę o pracę powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika. Podał, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest dalsza niezdolność powoda do pracy trwająca dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni) oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez okres 12 miesięcy. Oświadczenie to zostało doręczone powodowi w dniu 24.10.2017r. (dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 2/B akta osobowe powoda).

Decyzją z dnia 06.11.2017r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powodowi rentę od dnia 21.10.2017r. do dnia 31.12.2018r. z powodu częściowej niezdolności do pracy (decyzja z dnia 06.11.2017r. - k. 5/B akt osobowych powoda).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. prawo pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika) powstaje wówczas, gdy niezdolność pracownika do pracy trwa dłużej niż określone w tym przepisie okresy pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. Upływ tych okresów wyznacza najwcześniejszy dopuszczalny termin, w którym pracodawca może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (niezdolność do pracy z powodu choroby jest traktowana jako przyczyna niezawiniona przez pracownika). Uprawnienie do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy ustaje dopiero wówczas, gdy pracownik stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, czyli po odzyskaniu zdolności do pracy i wyrazi gotowość podjęcia pracy, czyli przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych.

Wskazać należy, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 342). Jeżeli w takim przypadku pracownik stawi 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 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 49). 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 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2015 r., III BP 1/14, LEX nr 1751867). W przeciwnym razie pracodawca ma nadal prawo rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, bez kierowania pracownika na badania lekarskie.

Na podkreślenie zasługuje, iż pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k.p.). Nie ma natomiast obowiązku skierowania pracownika na badania w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy, jeżeli pracownik po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nie stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (odzyskaniem zdolności do pracy w następstwie ustania choroby). Gdy pracownik nie stawia się do pracy po upływie okresów ochronnych, pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy, jeżeli wie, że pracownik jest nadal niezdolny do pracy (okoliczność ta jest uprawdopodobniona, np. powziętą przez pracodawcę wiadomością o podjęciu przez pracownika starań o przyznanie renty). Gdy pracownik zamierza powrócić do pracy, wtedy dla skutecznego uchronienia się przed następstwem długotrwałej absencji chorobowej (rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia), nie tylko powinien poddać się kontrolnym badaniom lekarskim, lecz także musi uzyskać – po przeprowadzeniu takiego badania – zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (potwierdzające odzyskanie zdolności do pracy). Dopiero spełnienie tego warunku spowoduje sytuację, w której aktualny będzie wyrażony w art. 53 § 3 k.p. zakaz rozwiązania umowy o pracę.

Stwierdzić należy, że w rozpoznawanej sprawie nie doszło do stawienia się powoda do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (ustaniem niezdolności do pracy na skutek choroby). Powód po otrzymaniu orzeczenia Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 12.10.2017r., którym został uznany za częściowo niezdolnego do pracy do dnia 31.12.2018r., poinformował pracodawcę, że nie odzyskał zdolności do pracy, lecz chciałby być nadal zatrudniony bez obowiązku wykonywania pracy przez okres pobierania świadczenia rentowego. Jest tylko

zainteresowany pobieraniem świadczeń pozapłacowych (np. świadczenia z funduszu świadczeń socjalnych). Odmówił przyjęcia skierowania na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy. Po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, które zostało mu przyznane do 20.10.2017r. , w dniu 21.10.2017r. nie stawiał się w zakładzie pracy i nie zgłosił pracodawcy gotowości do podjęcia pracy. Te okoliczności zostały przyznane przez pełnomocnika powoda na rozprawie w dniu 16.01.2018r. (vide: protokół rozprawy z 16.01.2018r. - k. 26-27)).

Dlatego też ,w ocenie Sądu ,zarzut powoda ,że pracodawca powinien doręczyć mu po upływie okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego , przesyłką pocztową skierowanie na badanie do lekarza medycyny pracy , jest chybiony. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku kierowania pracownika na badania lekarskie jeśli wie, że pracownik jest nadal niezdolny do pracy i chce skorzystać z trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. W sytuacji, gdy pracodawca ma uzasadnione przesłanki do przyjęcia, a z takim przypadkiem mamy do czynienia w niniejszej sprawie, że pracownik jest nadal nieobecny w pracy z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy na skutek choroby, może zastosować tryb zwolnienia przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. bez wcześniejszego poddawania pracownika badaniom lekarskim. Należy podkreślić, że stawienie się pracownika do pracy, o jakim mowa w art. 53 § 3 k.p., należy rozumieć jako obecność w pracy, czyli stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do ich wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 r., II PK 343/09, LEX nr 603420). Reasumując należy stwierdzić, że obowiązek pracodawcy dotyczący skierowania pracownika na badania lekarskie powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości zgłasza swoją gotowość do pracy. Z takimi okolicznościami nie mieliśmy do czynienia w omawianym stanie faktycznym. Powód po wyczerpaniu świadczenia rehabilitacyjnego , nie stawiał się w pracy i nie zgłosił gotowości do pracy, co przyznał jego pełnomocnik na rozprawie w dniu 16.01.2018r.

Sąd podzielił stanowisko pozwanego, że chybione są zarzuty powoda o naruszeniu art. 39 i 40 k.p., gdyż dotyczą one rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a taka sytuacja nie miała miejsca w rozpoznawanym przypadku. Ochrona przedemerytalna nie ma charakteru absolutnego, gdyż przewidziano pewne wyjątki, w których instytucja ta nie znajduje zastosowania. Przede wszystkim dotyczy ona jedynie rozwiązywania umów o pracę za pomocą wypowiedzenia, nie obejmując swoim zakresem pozostałych sposobów rozwiązania stosunku pracy. Nie obejmuje ona zatem innych niż wypowiedzenie form zakończenia stosunku pracy. Ochrona nie dotyczy więc rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia zarówno z winy, jak i bez winy pracownika, zakończenia czasu trwania umowy terminowej, a także ustania stosunku pracy w wyniku porozumienia stron. We wszystkich wyżej wymienionych sytuacjach pracodawca może więc rozwiązać umowę o pracę pracownikowi, któremu przysługuje ochrona przedemerytalna.

Art. 40 k.p. wskazuje zaś na odstępstwo od reguły ochrony przedemerytalnej w sytuacji, w której pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Zgodnie z tym przepisem , takiemu pracownikowi nie przysługuje ochrona przedemerytalna , gdyż nie stosuje się wtedy art. 39 k.p

W przedmiotowej sprawie umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt.1 lit. b k.p. , zatem pozwany pracodawca nie był związany art. 39 kp. i 40 k.p.

W związku z powyższym Sąd uznał, że w ustalonym stanie faktycznym, pozwany pracodawca miał prawo rozwiązać z powodem umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt.1 lit. b k.p. i uczynił to zgodnie z wymogami formalnymi: na piśmie , po upływie okresów ochronnych wskazanych w tym przepisie i w związku z niestawieniem się powoda do pracy z powodu niezdolności do pracy.

Tym samym powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu na podstawie art. 56 §1 k.p. a contrario..