

Sygn. akt IV P 152/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Sonia Klonowska , Tadeusz Dymnicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 29 sierpnia 2017 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa C. K.

przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w B.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w B. na rzecz powoda C. K. kwotę 11 577 zł (jedenaście tysięcy pięćset siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem odszkodowania.
2. Zasądza od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w B. na rzecz powoda C. K. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 152/15

UZASADNIENIE

Powód C. K. wniósł przeciwko pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w B. o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że powoda łączyła z pozwana spółdzielnią umowa o pracę, która została rozwiązana z dniem 22 października 2015 r. na podstawie art. 53 § 1 pkt lit b Kodeksu pracy. Powód przebywał na zwolnieniach lekarskich od 17 grudnia 2014 r. do 7 lipca 2015 r. oraz w dniach od 9 lipca 2015 r. do 22 października 2015 r. Brak było ciągłości zwolnienia lekarskiego z uwagi chociażby na okoliczność, iż po ustaniu przyczyny niemożności świadczenia pracy z pierwszego zwolnienia lekarskiego, powód świadczył pracę w dniu 8 lipca 2015 r. Zgłosił wówczas gotowość do pracy i przystąpił do wykonywania obowiązków służbowych. Od dnia 9 lipca 2015 r. powód na nowo stał się osobą niezdolną do pracy, jak już wcześniej wskazano z innej przyczyny chorobowej. Z uwagi na skuteczne przerwanie okresu uprawniającego do rozwiązania umowy z pracownikiem w trybie art. 53 § 1 pkt l lit. b Kodeksu pracy, rozwiązanie umowy o pracę uznać należy za bezskuteczne.

Pozwana Gminna Spółdzielnia (...) w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości alternatywnie, w przypadku uznania przez sąd, że powództwo jest uzasadnione zasądzenie odszkodowania, z uwagi na fakt niecelowości przywrócenia powoda do pracy i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania

według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej podniósł, iż powód nie uzyskał absolutorium na Walnym Zgromadzeniu Członków Spółdzielni dnia 30 czerwca 2015r. i jednomyślną uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 7 sierpnia 2015 r. został odwołany z pełnionej funkcji prezesa. Następnie ze względu na przedłużający się stan chorobowy i wypełnienie przesłanek wskazanych w art. 53 § 1 pkt 1 lit b kodeksu pracy pozwana w dniu 23.10.2015r. złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Historia jego pracy w ciągu ostatnich 3 lat, to historia niemal ciągłej choroby, którą obrazują 33 zwolnienia lekarskie znajdujące się w aktach. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w następujących terminach: od 13.08.2013r. do 10.02.2014r., od 1.07.2014r. do 9.12.2014r., od 17.12.2014r. do 7.07.2015r. i od 9.07.2014r. do rozwiązania umowy. Powód w pracy zjawiał się tylko 8.07.2015r. jednak nie w związku z ustaniem przyczyny choroby, ale tylko po to, aby przerwać bieg terminu uprawniającego pracodawcę do zwolnienia go bez wypowiedzenia, co i tak było zabiegiem chybionym} bowiem pomiędzy 17.12.2014 r. a 8.07.2015r. upłynęło 202 dni. Pracodawca był więc uprawniony w pełni do rozwiązania umowy we wskazanym trybie. Powód stosował taktykę zmiany jednostki chorobowej sądząc, że ona uchroni go przed negatywnymi konsekwencjami długotrwałego przebywania na zwolnieniu lekarskim.

Pełnomocnik powoda w piśmie procesowym z 16.02.2016 r. zmodyfikowała powództwo i wniosła o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 11.577 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów.

Sąd ustalił co następuje:

Pozwany C. K. do dnia 22.10.2015 r. pracował w pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w B. na stanowisku prezesa zarządu. Pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z dniem 22 października 2015 roku na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b Kodeksu pracy bez wypowiedzenia bez winy powoda. Przyczyną rozwiązania była niezdolność do pracy spowodowana chorobą, która trwała od 17 grudnia 2014 roku.

(dowód: akta osobowe powoda, rozwiązanie umowy o pracę).

Umowa o pracę z powodem rozwiązała się z dniem 9.12.2014 r. w związku z uzyskaniem przez powoda wieku emerytalnego a 12.12.2014 r. zawarto z powodem kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu.

(dowód: akta osobowe powoda, świadectwo pracy z 9.12.2014 r., umowy o pracę z 12.12.2014 r.).

Powód uchwałą Rady Nadzorczej Gminnej Spółdzielni (...) w B. z 7 sierpnia 2015 r. został odwołany z pełnionej funkcji prezesa.

(dowód: akta osobowe powoda, uchwała nr 1/2015).

Powód przebywał na zwolnieniach lekarskich od 13.08.2013r. do 10.02.2014r., od 1.07.2014r. do 9.12.2014r., od 17.12.2014r. do 7.07.2015r. i od 9.07.2014r. do rozwiązania umowy o pracę. W 2013 r. przebywał 132 dni na zwolnieniu lekarskim, w 2014 r. 224 dni a w 2015 r. 241 dni.

(dowód: akta osobowe powoda, zaświadczenia o niezdolności do pracy).

Powód prowadził sprawę przeciwko ZUS O/w S. o prawo do renty.

(dowód: k.84-88).

Powód w dniu 8.07.2015 r. stawił się do pracy w pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w B., nie przedstawiając zaświadczenia o zakończeniu leczenia a pozwana spółdzielnia nie skierowała powoda na okresowe i kontrolne badania lekarskie w trybie art. 229 § 2 k.p. i nie posiadał od 23.11.2012 r. zaświadczenia lekarza uprawnionego do badań profilaktycznych o przeciwwskazaniach do pracy.

(bezsporne)

Zwolnienia lekarskie wystawiane powodowi nie zawierają kodów chorobowych. Powód chorował na szereg schorzeń przewlekłych takich jak cukrzyca typu II, nadciśnienie tętnicze i zespół metaboliczny(tj. otyłość, dna moczanowa i dyslipidemia przewlekła ze stłuszczeniem wątroby) oraz choroby incydentalne tj. uraz wyrostka rylcowatego nadgarstka lewego, złamanie kompresyjne kręgu L1 kręgosłupa, usunięcie śledziony, zapalenie błony śluzowej żołądka i dwunastnicy czy tętniak aorty. Zwolnienia lekarskie powoła zarówno w okresie od 17.12.2014 r. do 7.07.2015 r. jak i od 9.07.2015 r. do 22.10.2015 r. były wydawane z powodu różnych jednostek chorobowych. Powód w dniu 8.07.2015 r. nie wykazywał stanów, które w sposób nagły , dynamiczny nie pozwalały mu na wykonywanie pracy. Powód mógł wykonywać pracę na stanowisku prezesa nawet z orzeczoną częściową niezdolnością do pracy, o niezdolności do pracy decydowały konkretne wyniki związane z poziomem cukru czy nadciśnieniem w danym dniu.

(dowód: opinia biegłego z zakresu chorób wewnętrznych, gastroenterologii, medycyny pracy morskiej i tropikalnej dr hab. B. J. prof. GUMed. k. 55-61, opinia uzupełniająca k.103, opinia ustna k.129-132 od 00:02:51 do 0:47:39).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 53 §1 p. 1 b kodeksu pracy 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.

Przepis art. 53 k.p. wyczerpująco określa sytuacje, w których przedłużająca się niezawiniona nieobecność pracownika w pracy pozwala na rozwiązanie stosunku pracy.

Prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w powyższym trybie powstaje z upływem wskazanych w art. 53 okresów a kończy się z dniem stawienia się pracownika do pracy.

Bowiem warunkiem możliwości rozwiązania stosunku pracy jest dalsza niezdolność pracownika do pracy z powodu choroby. Jeżeli natomiast po wyczerpaniu zasiłku chorobowego pracownik uznany jest za zdolnego do pracy to wówczas pracodawca nie może już rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. (por. E.Szemplińska w Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 4 z 2001 r., str. 30).

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy powoła z dniem 22 października 2015 r. była niezdolność do pracy trwająca dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

W niniejszej sprawie istotne było ustalenie czy powód stawiając się do pracy w dniu 8.07.2015 r. był zdolny do jej świadczenia i czy został skutecznie przerwany jego okres niezdolności do pracy czy też nie.

Zgodnie bowiem z art. 53 § 3 k.p. niedopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Przez pojęcie stawienia się należy rozumieć przybycie na miejsce świadczenia pracy w gotowości i obiektywnej zdolności jej wykonywania. Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 1999 r. (I PKN 415/99)⁹, art. 53 § 3 k.p. nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę. Tego rodzaju zachowanie pracownika może być uznane za nadużycie prawa i w konsekwencji nie podlegać ochronie.

Okres ochrony pracownika w razie niezdolności do pracy z powodu choroby wynosi 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy oraz przez łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, czyli stosownie do noweli z 17.12.2004 r. zmieniającej również ustawę zasiłkową, przez 182 dni oraz przez pierwsze 90 dni pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, to znaczy przez 272 (przy gruźlicy 270 i 90, czyli 360 dni), gdy był zatrudniony u niego co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli

niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. W innych przypadkach usprawiedliwionej nieobecności wynosi on miesiąc.

Niezdolność do pracy może być spowodowana przez różne choroby, ale musi być **nieprzerwana**. Okresy niezdolności do pracy z powodu choroby się nie sumują. **Wyjątek** dotyczy okresów niezdolności do pracy spowodowanych tą samą chorobą. Do okresu zasiłkowego wlicza się bowiem okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni i wówczas uważa się, że jest to jeden okres zasiłkowy. Innymi słowy, aby pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, w okresie ochronnym musi być jeden okres zasiłkowy albo nieprzerwany, spowodowany przez tę samą lub różne choroby, albo z przerwą do 60 dni, ale spowodowany przez tę samą chorobę (tak: E. D., Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby, Rok 2008, publ. (...) 2008, Nr 2, str. 84. L. art. 53 k.p. i Kodeks pracy. Komentarz red. dr hab. K. W., P. W., Rok 2016 wyd. 2 L.).

W niniejszej sprawie biegły sądowy z zakresu chorób wewnętrznych, gastroenterologii, medycyny pracy morskiej i tropikalnej dr hab. prof. GUMed B. J. w jasnej i fachowej opinii stanowczo stwierdził, że niezdolność do pracy powoda w okresie od 17.12.2014 r. do 7.07.2015 r. jak i od 9.07.2015 r. do 22.10.2015 r. spowodowana była różnymi jednostkami chorobowymi, a powód w dniu 8.07.2015 r. nie wykazywał stanów, które w sposób nagły, dynamiczny nie pozwalały mu na wykonywanie pracy.

O niezdolności do pracy powoda w dniu 8.07.2015 r. nie może świadczyć sama hipotetyczna możliwość wystąpienia tej niezdolności u powoda z powodu jego przewlekłych chorób. Ponadto biegły sądowy jednoznacznie stwierdził też, iż powód mógł wykonywać pracę na stanowisku prezesa nawet z orzeczoną częściową niezdolnością do pracy a o niezdolności do pracy decydowały konkretne wyniki związane z poziomem cukru czy nadciśnieniem w danym dniu.

Więc powyższa niezdolność do pracy powoda nie była spowodowana tą samą chorobą, a w sprawie brak jest niewątpliwego dowodu, iż powód w dniu 8.07.2015 r. mimo stawienia się do pracy był faktycznie niezdolny do jej świadczenia, na swoim stanowisku. Zatem nie można sumować do okresu niezdolności do pracy powoda zwolnienia lekarskiego przed 8.07.2015 r.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, że jeżeli niezdolność do pracy wynika z dwóch różnych chorób, to przerwa istniejąca między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie pozwala na sumowanie tych okresów w celu ustalenia długości okresu zasiłkowego (zob. wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, PP 2003, Nr 12, s. 32).

W ocenie sądu oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę naruszało przepisu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie przepisu art. 53 k.p., gdyż niezdolność do pracy powoda z powodu innej jednostki chorobowej po przerwie w dniu 8.07.2015 r. nie trwała dłużej niż okres pobierania z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku chorobowego.

Zgodnie z art. 56 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 a odszkodowanie o którym mowa w wyżej cytowanym przepisie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Powód był zatrudniony w pozwanej spółdzielni dłużej niż trzy lata i stosownie do art. 36 § 1 pkt. 3 k.p. jej okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące.

Odszkodowanie z art. 58 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia liczonego według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy .

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką naruszyło przepisy kodeksu pracy o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie i stosownie do żądania powoda na podstawie art. 58 k.p. zasądził od pozwanego kwotę 11.577 zł tytułem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda.

O kosztach procesu sąd orzekł w myśl przepisu art. 98 k.p.c. i § 11ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 28.09.2002 r. (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz.490 ze zm.).