

Sygn. akt IV P 107/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszekiewicz

Ławnicy: Halina Makuchowska, Janina Kowal

Protokolant: Agnieszka Łakomiak

po rozpoznaniu w dniu 21 sierpnia 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **T. T.**

przeciwko **Miejskiemu (...) w J.**

o przywrócenie do pracy

- I. przywraca powoda T. T. do pracy u strony pozwanej Miejskim (...) w J. na poprzednich warunkach pracy i płacy,
- II. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 816 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony,
- III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Janina Kowal SSR Anna Staszekiewicz Halina Makuchowska

Sygn. akt IV P 107/16

UZASADNIENIE

Powód T. T. w pozwie złożonym przeciwko Miejskiemu (...) w J. domagał się przywrócenia do pracy. Wskazał, że przez ostatnie kilka miesięcy podjął leczenie, co wiązało się z absencją chorobową. Uznał za niesprawiedliwe rozwiązanie umowy o pracę, albowiem pogorszenie stanu zdrowia zostało wykorzystane przez dyrektora w kontekście nasilającego się od kilku lat mobbingu. Wskazał, że przez 30 lat pracował uczciwie, rzetelnie i z zaangażowaniem.

W odpowiedzi na pozew pozwany Miejski (...) w J., reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że powód był zatrudniony u pozwanego przez okres 30 lat, lecz w ostatnim roku jego stosunek do obowiązków służbowych zmienił się diametralnie. Powód w dniach 17.07.2015 r., 16.10.2015 r. i 19.05.2016 r. otrzymał kary dyscyplinarne. Pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy na podstawie art. 53 § 1 ust. 1 b, a przyczyną wypowiedzenia była niezdolność do pracy trwająca dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, którego 182 dzień upłynął z dniem 16.05.2016 r. W 182 dniu pobierania zasiłku chorobowego powód korzystał z kolejnego zwolnienia lekarskiego do dnia 27.05.2016 r. Na skutek kontroli przeprowadzonej przez ZUS zaświadczenie lekarskie utraciło ważność od dnia 18.05.2016 r. Pozwany wskazał, że permanentne absencje chorobowe powoda trwały od 27.10.2015 r. i dezorganizowały pracę działu organizacji imprez oraz generowały dodatkowe koszty z tytułu konieczności zatrudnienia merytorycznego zastępcy.

W piśmie procesowym z dnia 17.10.2016 r. powód, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, wniósł o uznanie rozwiązania umowy o pracę z dnia 01.06.2016 r. za bezskuteczne i przywrócenie go do pracy u pozwanego, względnie zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia przysługującego za okres wypowiedzenia umowy o pracę, jak również zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazał, że wbrew twierdzeniom pozwanego zawartym w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w okresie od 26.10.2015 r. do 16.05.2016 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy łącznie 179 dni. Podana zatem w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia jest nierzeczywista.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

T. T. był zatrudniony w Miejskim (...) w J. od 01.06.1996 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku instruktora ds. działalności środowiskowej i organizacji imprez.

Dowód: umowa o pracę z dnia 01.06.1996 r. w części B akt osobowych,

porozumienie stron z dnia 15.12.2006 r. k. 73 w części B akt osobowych;

T. T. był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 27.10.2015 r. Pierwszy okres zasiłkowy trwał od 27.10.2015 r. do 08.04.2016 r. i wyniósł 123 dni. Za okres od 27.10.2015 r. do 09.11.2015 r. T. T. otrzymał od pracodawcy wynagrodzenie za czas choroby, a następnie ZUS wypłacał mu zasiłek chorobowy. Do pierwszego okresu zasiłkowego ZUS zaliczył okresy niezdolności do pracy od 27.10.2015 r. do 12.01.2016 r., od 15.02.2016 r. do 26.02.2016 r., od 28.02.2016 r. do 04.03.2016 r., od 07.03.2016 r. do 21.03.2016 r., od 23.03.2016 r. do 25.03.2016 r., od 29.03.2016 r. do 01.04.2016 r., od 04.04.2016 r. do 08.04.2016 r.

Dowód: kopie zaświadczeń lekarskich k. 33-62,

informacje ZUS k. 92 i 100;

T. T. był również niezdolny do pracy w okresie od 15.01.2016 r. do 11.02.2016 r., który został ujęty jako drugi okres zasiłkowy wynoszący 28 dni. Za okres od 15.01.2016 r. do 28.01.2016 r. T. T. otrzymał od pracodawcy wynagrodzenie za czas choroby, a następnie ZUS wypłacał mu zasiłek chorobowy.

Dowód: kopie zaświadczeń lekarskich k. 33-62,

informacje ZUS k. 92 i 100;

Następnie T. T. był niezdolny do pracy od 13.04.2016 r. i z tym dniem został otworzony przez ZUS trzeci okres zasiłkowy, który upłynął w dniu 20.10.2016 r. i wynosił 182 dni. Do tego okresu zasiłkowego ZUS zaliczył okresy niezdolności do pracy od 13.04.2016 r. do 17.04.2016 r., od 19.04.2016 r. do 21.04.2016 r., 23.04.2016 r. do 30.04.2016 r., od 02.05.2016 r. do 06.05.2016 r., od 09.05.2016 r. do 19.05.2016 r., od 22.05.2016 r. do 27.05.2016 r., od 30.05.2016 r. do 31.05.2016 r., od 01.06.2016 r. do 02.06.2016 r., od 03.06.2016 r. do 20.10.2016 r. W tym okresie ZUS wypłacał T. T. zasiłek chorobowy.

Dowód: kopie zaświadczeń lekarskich k. 33-62,

informacje ZUS k. 92 i 100;

Wyrokiem z dnia 04.04.2017 r., wydanym w sprawie IV U 282/16, Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze zmienił decyzję ZUS z dnia 28.10.2016 r. i przyznał T. T. prawo do zasiłku chorobowego za okres od 21.10.2016 r. do 28.10.2016 r.

Dowód: wyrok z dnia 04.04.2017 r. w sprawie o sygn. akt IV U 282/16;

Pismem z dnia 01.06.2016 r. Miejski (...) w J. rozwiązał z T. T. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 ust. 1 pkt b kodeksu pracy. W oświadczeniu wskazano, że przyczyną wypowiedzenia jest niezdolność do pracy trwająca dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, którego 182 dzień upłynął z dniem 16.05.2016 r. Wskazano, że jego permanentne absencje chorobowe trwające od 27.10.2015 r. dezorganizują pracę działu organizacji imprez (...) i generują dodatkowe koszty z tytułu zatrudnienia merytorycznego zastępstwa.

Pismo to zostało doręczone T. T. za pośrednictwem poczty w dniu 02.06.2016 r.

Dowód: pismo z dnia 01.06.2016 r. wraz z potwierdzeniem odbioru w części B akt osobowych.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powód domagał się w niniejszym postępowaniu przywrócenia do pracy w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, które nastąpiło na skutek oświadczenia pracodawcy zawartego w piśmie z dnia 01.06.2016 r.

Z treści oświadczenia pracodawcy z dnia 01.06.2016 r. wynika, że podstawą rozwiązania umowy o pracę z powodem był przepis art. 53 § 1 pkt 1 b kodeksu pracy.

Stosownie do treści powyższego 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 treści tego przepisu wynika zatem, że okres ochronny pracownika, zatrudnionego u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy, w razie niezdolności do pracy z powodu choroby, trwa przez łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz przez pierwsze 90 dni pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Stosownie do treści przepisów art. 92 § 1 pkt. 1, § 2 i § 4 kodeksu pracy, za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w § 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Powołane powyżej przepisy pozostają ponadto w ścisłym związku z regulacjami zawartymi w przepisach z zakresu ubezpieczeń społecznych normującymi rodzaje i zasady przyznawania świadczeń za czas niezdolności do pracy oraz sposób obliczania okresów, za które te świadczenia przysługują.

Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2016 r., poz. 372), zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 - nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - nie dłużej niż przez 270 dni. W myśl art. 18 tej ustawy, świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu,

który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.

W powołanej ustawie zasiłkowej został przy tym wskazany sposób obliczenia tzw. okresu zasiłkowego. W myśl przepisów art. 9 ust. 1 i 2 tej ustawy, do okresu, o którym mowa w art. 8, zwanego dalej „okresem zasiłkowym”, wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, w tym okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę powołane powyżej przepisy, pozwany przedwcześnie rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, albowiem uczynił to przed zakończeniem okresu ochronnego wskazanego w przepisie art. 53 § 1 pkt. 1 b kodeksu pracy. Wydaje się bowiem, że pozwany zsumował automatycznie wszystkie dni nieobecności powoda w pracy z powodu choroby począwszy od dnia 27.10.2015 r. i w ten sposób ustalił datę, kiedy upłynął okres 182 dni pobierania zasiłku chorobowego. Tymczasem jak wynika z informacji ZUS, okres niezdolności powoda do pracy od 27.10.2015 r. nie został ujęty w jeden okres zasiłkowy, lecz w trzy okresy zasiłkowe. Pierwszy z nich rozpoczął się 27.10.2015 r. i trwał, choć nie w sposób nieprzerwany, do 08.04.2016 r. Ten okres zasiłkowy objął 123 dni niezdolności powoda do pracy. Drugi okres zasiłkowy obejmował okres od 15.01.2016 r. do 11.02.2016 r. i wynosił 28 dni. Trzeci okres zasiłkowy rozpoczął się 13.04.2016 r. i zakończył 20.10.2016 r. obejmując 182 dni. Z danych tych, nie zakwestionowanych przez pozwanego, wynika zatem, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone powodowi w trakcie trzeciego okresu zasiłkowego, po upływie którego mogło być ewentualnie przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn niezawinionych przez pracownika może być skutecznie złożone po upływie okresu ochronnego określonego w art. 53 § 1 pkt. 1 b kodeksu pracy.

Należy przy tym wskazać, że w kontekście rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika bez znaczenia pozostają inne okoliczności powołane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. dezorganizacja pracy działu organizacji imprez (...) i generowanie dodatkowych kosztów z tytułu zatrudnienia merytorycznego zastępstwa z uwagi na absencje chorobowe powoda. Takie okoliczności mogły ewentualnie stanowić podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie mogły natomiast stanowić usprawiedliwienia dla rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 b kp.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kodeksu pracy, 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. W myśl § 2, przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio. Stosownie do art. 45 § 2 kp, 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.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie uznał, że do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia doszło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, albowiem powód pozostawał w okresie ochronnym. Powód domagał się przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy i Sąd uwzględnił to roszczenie orzekając jak w punkcie I wyroku.

Jednocześnie Sąd nie doszedł do wniosku, aby uwzględnienie żądania powoda przywrócenia do pracy było niemożliwe lub niecelowe, na co wskazywał pozwany.

Sąd podziela stanowisko wyrażone w doktrynie i orzecznictwie, że ocena celowości i możliwości przywrócenia pracownika do pracy powinna uwzględniać całokształt okoliczności istniejących w chwili zamknięcia rozprawy. Może się więc odnosić również do zdarzeń zaistniałych przed datą złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy i nieuwzględnionych w tym oświadczeniu (wyr. SN z 25.11.2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016, Nr 6, poz.

67, teza druga). Brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy z powodu niecelowości (art. 45 § 2 KP), jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez pracownika, a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie pracodawcy (wyr. SN z 21.9.2001 r., I PKN 627/00, OSNP 2003, Nr 17, poz. 413). Także brak woli współpracy nie może być uznany za dostatecznie istotną przyczynę uznania niecelowości przywrócenia pracownika do pracy (wyr. SN z 2.10.2012 r., II PK 54/12, MoPr 2013, Nr 5, s. 253). (patrz: A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2016).

W ocenie Sądu, nie było podstaw do kierowania się w niniejszym postępowaniu zeznaniami świadków złożonych w sprawie dotyczącej mobbingu, albowiem treść tych zeznań w ogóle nie była znana Sądowi prowadzącemu sprawę dotyczącą rozwiązania umowy o pracę. Był to dowód przeprowadzony w innym postępowaniu sądowym. Fakt zatrudnienia innego pracownika na miejsce powoda również nie może stanowić okoliczności wyłączającej przywrócenie powoda do pracy. Natomiast o tym, czy ze względu na stan zdrowia powód będzie mógł wykonywać pracę na poprzednio zajmowanym stanowisku może przesądzić wyłącznie lekarz medycyny pracy wydając stosowne orzeczenie po przeprowadzeniu badań.

Sąd na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 816 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

Powód proces wygrał i w związku z tym na zasadzie wynikającej z treści art. 98 k.p.c. należał się mu zwrot kosztów procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika. Wynagrodzenie to zostało ustalone w oparciu o treść § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz.1804), przed zmianami obowiązującymi od dnia 27.10.2016 r. i wynosi 360 zł.