

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszekiewicz

Ławnicy: Anna Artemska, Wiesław Wójciakowski

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 08 czerwca 2018 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa A. Z.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Anna Artemska SSR Anna Staszekiewicz Wiesław Wójciakowski

UZASADNIENIE

Powódka A. Z., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w K. domagała się przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy, w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonany pismem z dnia 7 grudnia 2017 r. oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że od dnia 1 marca 2013 r. była zatrudniona u strony pozwanej, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku pielęgniarki oddziałowej. Pismem z dnia 7 grudnia 2017 r., doręczonym jej w dniu następnym, pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę powołując się na art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp, wskazując na niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 182 dni oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez 3 miesiące. Powódka wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę jest wadliwe, albowiem nastąpiło co najmniej przedwcześnie, nie upłynął bowiem jeszcze okres wskazany w art. 53 kp. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca sporządził w dniu 7 grudnia 2017 r., a doręczone zostało powódce 8 grudnia 2017 r. Obie te daty przypadają jeszcze w okresie ochronnym. Zasilek rehabilitacyjny przyznano powódce od 8 września 2017 r. Powódka powołała się na przepis art. 112 kc, zgodnie z którym termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu. Niezależnie od tej wadliwości formalnej, oceniając czynność prawną pracodawcy przez pryzmat zasad współzycia społecznego (art. 8 kp) przyjąć należy, że była ona z nimi sprzeczna i w okolicznościach sprawy stanowiła nadużycie prawa.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w K., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenia na jej rzecz od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że w okresie od 10 marca 2017 r. do 23 marca 2017 r. powódka pobierała wynagrodzenie za czas choroby, a następnie od 24 marca 2017 r. do 7 września 2017 r. zasiłek chorobowy, po czym od dnia 8 września 2017 r. do 4 lutego 2018 r. miała przyznany zasiłek rehabilitacyjny. Zarzuty powódki o naruszeniu przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp są nieuzasadnione. Strona pozwana przy rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie zastosowała się do terminów wynikających z treści tego przepisu. Pierwsze trzy miesiące świadczenia rehabilitacyjnego w wysokości 90 % podstawy wymiaru upłynęły w dniu 6 grudnia 2017 r. W związku z tym pismo rozwiązujące umowę o pracę datowane na 7 grudnia 2017 r. i w jego następstwie rozwiązanie umowy o pracę z dniem 8 grudnia 2017 r. nastąpiło zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp. Strona pozwana podniosła, że pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego i okres, na jaki może zostać przyznane, zostało zdefiniowane w ustawie z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Niezasadne jest zatem powoływanie się na art. 112 kc w zw. z art. 300 kp. Rozwiązanie umowy o pracę z powódką nie stanowi nadużycia prawa i nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Praca na stanowisku pielęgniarki oddziałowej obejmuje szeroki zakres obowiązków i wymaga odpowiedniego doświadczenia w pracy, wiedzy zawodowej i umiejętności organizacyjnych. Nieobecność powódki od kwietnia 2017 r. wymagała od pracodawcy zorganizowania zastępstw, a następnie, w związku z przedłużającą się nieobecnością, zatrudnienia na miejsce powódki innej osoby.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Jest bezsporne, że od dnia 1 marca 2013 r. A. Z. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w K., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku pielęgniarki oddziałowej.

Jest bezsporne, że od 10 marca 2017 r. A. Z. była niezdolna do pracy i w okresie od 10 marca 2017 r. do 23 marca 2017 r. pobierała wynagrodzenie za czas choroby, a następnie od 24 marca 2017 r. do 7 września 2017 r. zasiłek chorobowy, wykorzystując 182 dni okresu zasiłkowego.

Decyzją z dnia 23 sierpnia 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał A. Z. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 8 września 2017 r. do 6 grudnia 2017 r. w wysokości 90 % podstawy wymiaru, od 7 grudnia 2017 r. do 4 lutego 2018 r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru.

Dowód: kopia decyzji ZUS k. 9;

Jest bezsporne, że pismem z dnia 7 grudnia 2017 r. (...) Sp. z o.o. w K. rozwiązało z A. Z. bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę, zawartą w dniu 1 marca 2013 r., w oparciu o art. 53 § 1 pkt 1 ppkt „b” kp, z uwagi na niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 182 dni oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez 3 miesiące.

Jest bezsporne, że A. Z. otrzymała to pismo w dniu 8 grudnia 2017 r.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka domagała się przywrócenia do pracy w związku z rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w 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.

Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dz. U. z 2017 r., poz. 1368), 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 rokują odzyskanie zdolności do pracy. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie nie podzielił stanowiska powódki, że pracodawca przedwcześnie rozwiązał z nią 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. W ocenie Sądu, do obliczania tzw. okresu ochronnego, a w szczególności pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, nie ma zastosowania przepis art. 112 kc w zw. z art. 300 kp. Rację ma bowiem strona pozwana, że przesłanki nabycia świadczeń objętych ustawą o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz sposób obliczania okresu, na jaki dane świadczenie może być przyznane, jak również jego wysokości, zostały szczegółowo uregulowane w tej właśnie ustawie. Zdaniem Sądu, w oparciu o przepisy ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, należy ustalać okresy pobierania poszczególnych świadczeń, tj. zasiłku chorobowego, a następnie świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, a tym samym określać okres ochrony pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 b kp.

Stosownie do treści przepisów art. 11 ust. 4 i 5 ustawy zasiłkowej, zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni. Zgodnie z art. 22 tej ustawy, do świadczenia rehabilitacyjnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 ust. 4 i 5.

Należy ponadto wskazać, że zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy zasiłkowej, świadczenie rehabilitacyjne wynosi 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy, 75% tej podstawy za pozostały okres, a jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży - 100% tej podstawy.

W ocenie Sądu, przy przyjęciu interpretacji prezentowanej przez powódkę, w praktyce występowałyby istotne rozbieżności w zakresie obliczania terminu końcowego pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, w świetle przepisów kodeksu cywilnego i przepisów ubezpieczeniowych. Należy wskazać, abstrahując od regulacji zawartej w art. 53 § 1 pkt 1 b kp, że w przypadku przyznania pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego

wyłącznie na okres 3 miesięcy, pracodawca, jak również pracownik, mieliby problem z określeniem, kiedy pracownik ma się stawić do pracy w związku z zakończeniem niezdolności do pracy. Data zakończenia pobierania tego świadczenia określona w decyzji ZUS mogłaby bowiem odbiegać od tej określonej na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, tj. zgodnie z powołanym przez powódkę art. 112 kc. Przemawia to dodatkowo za przyjęciem, że regulacje zawarte w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa mają charakter zamknięty i autonomiczny. Mają tym samym pierwszeństwo przed przepisami kodeksu cywilnego w zakresie ustalania okresów pobierania świadczeń i sposobu ich obliczania.

Sąd uznał ponadto, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nie stanowiło nadużycia prawa przez stronę pozwaną i nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W myśl art. 8 kodeksu pracy, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że przepis art. 53 § 1 pkt 1 b kp nie wyklucza rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, jeżeli przedłużająca się niezdolność do pracy pracownika jest skutkiem wypadku przy pracy.

Powódka powołała się z kolei na wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2017 r. (sygn. akt I PK 178/16), w którym wskazano, że „ważna analiza aksjologiczna art. 53 § 1 KP prowadzi do wniosku, że przepis ten ukształtowany został potrzebą prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia. Nie można jednak pominąć, że okoliczność ta nie jest wyłączną zmienną. Równoważną wartością jest postulat trwałości zatrudnienia. Oznacza to, że treść przepisu jest wynikiem procesu zapewniającego ustabilizowanie przeciwstawnych wartości. Zrównoważanie wskazanych czynników odbywa się przez skomponowanie przesłanek, za pomocą których dochodzi do przełamania stabilności więzi pracowniczej z uwagi na nierealizowanie celu umowy o pracę. Z obserwacji tej można wyprowadzić kolejną konkluzję. Nie można wykluczyć, że w jednostkowym przypadku uwarunkowania sprawy będą wzmacniać trwałość zatrudnienia. Wówczas, z powołaniem się na art. 8 KP możliwe jest uznanie, że generalne uprawnienie pracodawcy - wynikające z kompromisowego ukształtowania art. 53 § 1 KP - dozna ograniczenia”.

Powódka wskazała, że była wzorowym pracownikiem, jak również, że do nabycia prawa do emerytury brakuje jej kilku miesięcy. Podniosła, że okoliczności powstania jej niezdolności do pracy były szczególne, albowiem sposobiąc się do pracy doznała udaru, który uczynił ją niezdolną do pracy przed dłuższy okres. W ocenie Sądu, okoliczności te nie były wystarczające, aby uznać, że rozwiązując umowę o pracę z powódką strona pozwana naruszyła zasady współżycia społecznego. Nie można bowiem tracić z pola widzenia specyficznej działalności strony pozwanej, polegającej na świadczeniu usług medycznych, w tym w warunkach szpitalnych. Strona pozwana musi wykazać szczególną dbałość, aby działalność ta była prowadzona zgodnie z wszelkimi wymogami. Strona pozwana podniosła, że praca na stanowisku pielęgniarki oddziałowej obejmuje szeroki zakres obowiązków i wymaga odpowiedniego doświadczenia w pracy, wiedzy zawodowej i umiejętności organizacyjnych. W celu zapewnienia właściwego funkcjonowania placówki strona pozwana nie mogła pozostawić tego stanowiska jako nieobsadzonego. Jak wskazano, nieobecność powódki od kwietnia 2017 r. wymagała od pracodawcy zorganizowania zastępstw, a następnie, w związku z przedłużającą się nieobecnością, zatrudnienia na miejsce powódki innej osoby.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd oddalił powództwo, jako nieuzasadnione.

Strony były reprezentowane w niniejszym postępowaniu przez zawodowych pełnomocników. Zgodnie z przepisami art. 98 § 1 i 3 k.p.c. z zw. z art. 99 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Biorąc pod uwagę przedmiot sporu koszty zastępstwa procesowego należało ustalić na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym po 27 października 2016 r. W tym zakresie stawka wynagrodzenia pełnomocnika wynosiła 180 zł. Z tych względów Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.