

UZASADNIENIE

Powód – H. S. wystąpił przeciwko pracodawcy: Powiatowemu Urzędowi Pracy w S. z pozwem o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach oraz przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, ze względu na pogłębioną ciężką depresję i zaburzenia lękowo-depresyjne, wskutek których nie był on w stanie nie tylko osobiście sporządzić odwołania, ale i do dnia dzisiejszego podjąć decyzji o jego wniesieniu i zlecić sporządzenie odwołania.

Uzasadniając powyższe podał, że pracodawca – Powiatowy Urząd Pracy w S., do którego zadań należy wspieranie i ułatwianie aktywności zawodowej oraz przeciwdziałanie pozostawaniu bez pracy, nie powinien korzystać z prawa, a nie obowiązku, rozwiązania stosunku pracy, z długoletnim pracownikiem, którego stan zdrowia w okresie zatrudnienia się pogorszył, tym bardziej, że realizuje tzw. politykę prorodzinną, ze skutkiem zatrudniania w jednostkach administracji powiatowej lub lokalnej całych rodzin i już nawet dynastii. Wskazał, że pracodawca mógł poczekać na wyniki podjętej przez niego rehabilitacji.

Co do wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, H. S. wskazał na pogłębienie się zaburzeń lękowo-depresyjnych i stanu ciężkiej depresji. Wskazał, że właśnie z uwagi na zaburzenia psychiczne (lękowo-depresyjne) jego stan zdrowia pogorszył się i zmieniono mu stopień niepełnosprawności z lekkiego na umiarkowany w okresie do dnia 31.01.2019r., a zatem przynajmniej do tej daty pracodawca mógł poczekać z pogarszającą jego zdrowie decyzją.

Pozwany Powiatowy Urząd Pracy w S., reprezentowany przez radcę prawnego, w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając prezentowane stanowisko, pozwany pracodawca wskazał, że H. S. od dnia 19.07.2017r. do dnia 16.01.2018r. przebywał na zwolnieniu lekarskim 182 dni, a następnie od 17.01-16.04.2018r., 17.04.-15.07.2018r. i od 16.07.-13.10.2018r. przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne. Pracodawca wskazał, że po otrzymaniu drugiej decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego podjął decyzję o rozwiązaniu z H. S. umowy o pracę na mocy art. 53 § 1 pkt 1 k.p. i w dniu 22.08.2018r. wniósł o wydanie opinii do organizacji związkowej.

Podał, że w przypadku H. S. spełnione zostały przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez winy pracownika z art. 53 § 1 pkt 3 k.p., a tym samym roszczenie o przywrócenie do pracy jest bezpodstawne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Na podstawie umowy o pracę z dnia 29.07.1993 H. S. zatrudniony został w Rejonowym Urzędzie Pracy w S. na stanowisku inspektora rejonowego na czas nieokreślony od dnia 01.08.1993r., w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: akta osobowe pracownika – Umowa o pracę z dnia 29.07.1993r. – k. 7.

Na mocy porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę zawartego w dniu 26.04.2017r. ustalono nowe warunki ww. umowy o pracę, tj. stanowisko: specjalista ds. rejestracji; miejsce wykonywania pracy: D. Ewidencji, Świadczeń i Archiwizacji.

Pośród obowiązków szczegółowych H. S. były m.in.: rejestracja osób bezrobotnych lub poszukujących pracy, które w tym celu zgłosiły się do urzędu; nadawanie osobom rejestrującym się kolejnych numerów rejestracyjnych; weryfikacja dokumentów i oświadczeń, wprowadzanie danych osoby rejestrującej się, sprawdzanie prawidłowości i zasadności składanych przez bezrobotnych wniosków o objęcie ich i członków rodzin ubezpieczeniem zdrowotnym oraz zgłaszanie do ubezpieczenia zdrowotnego.

Dowód: akta osobowe pracownika – porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 26.04.2017r. – k. 209; zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień H. S. – k. 210-210v.

W dniu 09.01.2018r. H. S. złożył w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Dowód: akta osobowe pracownika – wniosek – k. 220v.

Pismem z dnia 11.01.2018r. H. S. poinformował pracodawcę, że złożył wniosek o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy. ZUS odmówił H. S. przyznania renty. Aktualnie toczy się postępowanie przed sądem pracy w sprawie z odwołania H. S. od ww. decyzji ZUS odmawiającej przyznania renty.

Bezsporne, a nadto: dowód: akta osobowe pracownika – pismo z dnia 11.01.2018r. – k. 220.

Na mocy orzeczenia o stopniu niepełnosprawności z dnia 01.02.2018r. (...) ds. Orzekania o Niepełnosprawności przyznał H. S. status osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym (do dnia 31.01.2019r.).

Dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 01.02.2018r. – k. 4-5 akt sprawy.

Na mocy decyzji z dnia 02.03.2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. przyznał H. S. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 17.01.2018r. do 16.04.2018r. w wysokości 90% podstawy wymiaru, od 17.04.2018 do 15.07.2018 w wysokości 75% podstawy wymiaru. Poprzednio H. S. przebywał na zwolnieniu lekarskim przez okres 182 dni.

Bezsporne, a nadto dowód: akta osobowe pracownika – decyzja ZUS nr (...) - (...) z dnia 02.03.2018r. – k. 221.

Na mocy decyzji z dnia 01.08.2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. przyznał H. S. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 16.07.2018r. do 13.10.2018r. w wysokości 75% podstawy wymiaru.

Dowód: akta osobowe pracownika – decyzja ZUS nr (...) - (...) z dnia 01.08.2018r. – k. 222.

Pismem z dnia 28.08.2018r. kierowanym do H. D. Powiatowego Urzędu Pracy w S. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 29.07.1993r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy jest **niezdolność do pracy** trwająca dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Korespondencja zawierająca ww. pismo została podjęta przez H. S. w dniu 04.09.2018r.

Przed tym dniem H. S. nie zgłosił pracodawcy gotowości do pracy.

Bezsporne, a nadto dowód: akta osobowe pracownika – pismo z dnia 28.08.2018r. – k. 226; wydruk z systemu doręczeń Poczty Polskiej - k. 226/1; zwrotne potwierdzenie odbioru przesyłki – k. 226/1v.

W treści pisma z dnia 09.10.2018r. D. Powiatowego Urzędu Pracy w S. poinformował H. S., że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była długotrwała niezdolność do pracy, a nie likwidacja stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych.

Dowód: pismo z dnia 09.10.2018r. – k. 28.

Lekarz orzecznik ZUS w treści orzeczenia z dnia 06.02.2019r. stwierdził, że H. S. nie jest niezdolny do pracy.

Dowód: orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 06.02.2019r. – k. 33-34 akt sprawy.

Pismo datowane na dzień 16.10.2018r. H. S. skierował do Starosty S.. Stanowiło skargę na politykę kadrową D. Powiatowego Urzędu Pracy w S..

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 16.10.2018r. – k. 29-31 akt sprawy.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie H. S. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.096 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia brutto z dnia 12.02.2019r. – k. 19 akt sprawy.

Aktualnie H. S. nie posiada żadnych dochodów. Nie trzymuje świadczeń z ZUS.

Bezsporne.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo H. S. nie jest zasadne, a zatem nie zasługiwało na uwzględnienie.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Naruszenie tegoż przepisu może polegać – i tak należy rozumieć ten przepis – na:

- nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub
- podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub
- na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

W niniejszej sprawie powód kwestionował oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, podając, że w jego ocenie pozwany pochopnie postąpił rozwiązując z nim umowę o pracę, kiedy był on w trakcie leczenia, podczas gdy Lekarz Orzecznik ZUS orzekł o celowości przyznania mu świadczenia rehabilitacyjnego w związku z ogólnym stanem zdrowia.

Powód wskazywał, że zgodnie z orzeczeniami lekarskimi, dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie przez niego zdolności do pracy. Podczas rozprawy powód deklarował, że jest zdolny do pracy, jest gotów po powrocie do pracy.

Przede wszystkim Sąd zbadał warunki formalne odwołania powoda od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z H. S. umowy o pracę. Co istotne, odwołanie do sądu od rozwiązania umowy o pracę powód złożył w dniu 30.11.2018r., podczas, gdy korespondencja zawierająca ww. oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę została podjęta przez H. S. w dniu 04.09.2018r. Oczywistym jest zatem, że H. S. uchybił zakreślonej terminowi przysługującemu na złożenie odwołania do sądu pracy.

Zważyć trzeba, że powód w treści pozwu wniósł o przywrócenie terminu do dokonania ww. czynności. Na uzasadnienie wskazał w szczególności stan zdrowia, w tym pogłębienie się zaburzeń lękowo-depresyjnych i stanu ciężkiej depresji, wskutek czego nie był w stanie osobiście sporządzić odwołania, ani nawet podjąć takiej decyzji i zlecić innym osobom przygotowanie tego odwołania.

W ocenie Sądu, powód w niniejszej sprawie nie wykazał w żaden sposób, aby nie był w stanie złożyć pozwu w przepisany terminie.

Odnosząc się do powyższych, nie kwestionując w żadnym razie jednostki chorobowej powoda, Sąd zwrócił szczególną uwagę, iż pismo datowane na dzień 16.10.2018r. H. S. skierował do Starosty S.. Pismo to zawierało szeroką argumentację i stanowiło skargę na politykę kadrową D. Powiatowego Urzędu Pracy w S. (vide: k. 29-31 akt sprawy). Zatem w ocenie Sądu, przynajmniej w tej dacie powód winien złożyć do Sądu odwołanie od ww. oświadczenia pracodawcy (czy to osobiście, czy też z pomocą innej osoby). Tego jednak powód nie uczynił i pozostawał w bezczynności w zakresie odwołania jeszcze przez ponad miesiąc, bowiem dopiero w dniu 30.11.2018r. do tutejszego Sądu wpłynął pozew w sprawie. Stan zdrowia powodowi jednak nie uniemożliwił złożenia pisma do Starosty. Skoro

tak, w ocenie Sądu, powód miał możliwość w tym samym terminie napisać (choćby zlecić napisanie) i złożyć odwołanie od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd uznał, iż brak jest podstaw przywrócenia terminu, któremu powód uchybił. Odwołanie uznać należało zatem, jako złożone po terminie.

W świetle powyższych ustaleń, Sąd nie miał obowiązku merytorycznego dalszego badania ww. sprawy, wobec ustalenia, że odwołanie zostało złożone z uchybieniem terminu, a powód nie wykazał w żaden sposób zasadności przywrócenia terminu do dokonania takiej czynności.

Już tylko z tych względów jako niezasadne Sąd uznał przeprowadzenie dowodów wnioskowanych przez powoda, w tym: z informacji od pracodawcy w zakresie zwolnionych pracowników przebywających na długotrwałych zwolnieniach i świadczeniach rehabilitacyjnych oraz dowodu z przesłuchania stron.

Odnosząc się jednak po krótko do twierdzeń powoda wskazać należy, że pracodawca miał uprawnienie do złożenia przedmiotowego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, i z uprawnienia tegoż skorzystał. Jak stanowi bowiem przepis art. 53 § 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

b) 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.

W zakresie roszczenia powoda o ponowne zatrudnienie, wspomnieć trzeba, że zgodnie z treścią przepisu art. 53 § 5 k.p., pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Z ustaleń Sądu poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że powód nie zgłosił pracodawcy swego powrotu do pracy. Co prawda, powód podnosił okoliczność, iż podczas spotkania na rekolekcjach w Hali G. w S., informował dwoje pracowników pozwanego, że zamierza wrócić do pracy. W ocenie Sądu, przypadkowe spotkanie przypadkowych pracowników w hali sportowej, nie może zostać uznane za prawidłowe, zwyczajne, formalne poinformowanie pracodawcy przez pracownika o powrocie do pracy. Pozwany pracodawca zaprzeczył przy tym, aby wiadomość taka do niego dotarła.

Okolicznością bezsporną w sprawie jest podnoszony przez powoda fakt, iż równocześnie z niniejszym postępowaniem prowadzone jest zainicjowane przez powoda postępowanie z odwołania od decyzji ZUS odmawiającej mu przyznania renty (w którym powód swe roszczenie opiera na okoliczności, że nie jest zdolny do podjęcia i wykonywania pracy). Właśnie niezdolność do pracy po stronie powoda stała się powodem, dla którego pozwany pracodawca zdecydował się rozwiązać z nim umowę o pracę.

W uwagi na powyższe okoliczności oraz ustalenia, Sąd powództwo niniejsze oddalił, o czym orzekł w punkcie pierwszym części dyspozycyjnej wyroku.

W punkcie drugim, Sąd orzekł o kosztach postępowania. Otóż z ustaleń poczynionych w sprawie wynika bezspornie, że aktualnie powód nie uzyskuje żadnych dochodów, nie pracuje zarobkowo, a nadto organ rentowy odmówił mu wypłacenia renty (decyzja nie jest prawomocna). Te okoliczności Sąd rozważył także przez pryzmat stanu zdrowia powoda, z którym niewątpliwie się on boryka i co stanowi dla powoda znaczną dolegliwość w życiu codziennym,

powodując, że sytuacja tak życiowa, jak również materialna H. S. jest trudna. Z tych względów, Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, o czym orzekł na podstawie przepisu art. 102 k.p.c.

Sędzia Sądu Rejonowego