Sygn. akt VP 165/20

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

11 czerwca 2021 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku V Wydział Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Ławnicy: Danuta Miensopust

Krystyna Szweter

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Chmielewska

po rozpoznaniu 11 czerwca 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Zarządowi (...)w R.

o odszkodowanie i odprawę

1. oddala powództwo,

2. zasądza od powódki M. K. na rzecz pozwanej Zarządu (...)w R. kwotę 1.530,00 zł (jeden tysiąc pięćset trzydzieści złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

3. odstępuje od obciążenia powódki kosztami sądowymi.

Sędzia Wiesław JakubiecDanuta MiensopustKrystyna Szweter

Sygn. akt V P 165/20

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powódka M. K. wniosła przeciwko pozwanemu Zarządowi (...)w R. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 8 515,50 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. Pozew został złożony 30 czerwca 2020 roku. Powódka kwestionowała złożenie jej wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 21 lutego 2020 roku wskazując, że w momencie wręczania jej oświadczenia, nie posiadała aktualnych badań lekarskich. Powódka dodała, że nie przyjęła złożonego jej wypowiedzenia, a po otrzymaniu skierowania na badanie kontrolne udała się na nie i uzyskała zdolność do pracy. Powódka zaznaczyła jednak, że w związku z pogarszającym się samopoczuciem udała się do lekarza, który wystawił jej zwolnienie lekarskie. Pismem z 13 stycznia 2021 roku powódka rozszerzyła powództwo o kwotę 5 677 zł tytułem odprawy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W ocenie pozwanego, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zostało złożone prawidłowo, a przyczyny rozwiązania stosunku pracy były

rzeczywiste i zostały należycie uzasadnione. Pozwany podkreślił, że złożona przez powódkę odmowa przyjęcia wypowiedzenia nie wywołała skutków prawnych. Pozwany dodał, że częste i długotrwałego absencje powódki dezorganizowały pracę w zakładzie.

Sąd ustalił co następuje:

8 września 2015 roku powódka M. K. zawarła z pozwanym Zarządem (...)w R. umowę o pracę zgodnie z którą została zatrudniona w okresie od 8 września 2015 roku do 8 marca 2016 roku na stanowisku referenta w dziale przewozów. Od 9 marca 2016 roku powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Do obowiązków powódki należała m.in.:

- obsługa systemu e-bilet,

- prowadzenie analiz protokołów pasażerskich,

- prowadzenie analiz realizacji rozkładu jazdy,

- przyjmowanie skarg i wniosków,

- udzielanie informacji pasażerom.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2 838,50 zł.

W 2019 roku powódka była nieobecna w pracy łącznie 130 razy. Wzrost procentowy nieobecności powódki w roku 2019 roku w stosunku do roku 2018 wynosił 210%. Od stycznia 2020 roku do 20 lutego 2020 roku nieobecności powódki wynosiły łącznie 51 dni. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim nieprzerwanie od 30 października 2019 roku. Jedno ze zwolnień obejmowało okres od 14 lutego 2020 roku do 20 lutego 2020 roku.

Powódka każdorazowa nie zawiadamiała niezwłocznie pracodawcy o przyczynach swoich nieobecności i przewidywanych okresach ich trwania. Pozwany dowiadywał się o zwolnieniach lekarskich powódki z portalu ZUS.

W dziale przewozów były zatrudnione łącznie 3 osoby. Absencje chorobowe powódki dezorganizowały pracę u pozwanego. W czasie nieobecności powódki, pozwany był zmuszony do reorganizowania pracy poprzez powierzanie jej obowiązków innym pracownikom, co zakłócało tok pracy. Absencje powódki uniemożliwiły zapewnienie ciągłości realizowanych zadań, wywoływały konieczność odkładania w czasie zaplanowanych czynności.

Pismem z 14 stycznia 2020 roku powódka powołując się na trwającą niezdolność do pracy, zwróciła się do pozwanego o podanie daty wyczerpania okresu zasiłkowego w wymiarze 182 dni. W odpowiedzi pozwany pismem z 3 lutego 2020 roku poinformował powódkę, że okres zasiłkowy upłynie 21 lutego 2020 roku.

21 lutego 2020 roku powódka stawiła się w pracy i podpisała listę obecności. Powódka została wezwana na rozmowę do dyrektora pozwanego Zakładu (...). Rozmowa odbyła się w gabinecie dyrektora, przy otwartych drzwiach i była słyszana przez pracownicę E. S.. W trakcie spotkania dyrektor osobiście wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał 31 maja 2020 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano częste absencje chorobowe, a także nagłe, nieplanowane jedno lub kilkudniowe urlopy, które skutkowały dezorganizacją pracy i koniecznością delegowania obowiązków na pozostałych pracowników w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania działu. Powódka odmówiła przyjęcia wypowiedzenia, co zostało udokumentowane przez Ł. K.. Podczas spotkania, powódka otrzymała także skierowanie na badanie lekarskie, które miała wykonać niezwłocznie we wskazanej przez pozwanego poradni. W celu udania się na badanie, powódka opuściła siedzibę pracodawcy około godz. 7.45.

W orzeczeniu lekarskim nr (...) wskazano, że od 21 lutego 2020 roku powódka jest zdolna do pracy.

Po wizycie w poradni w dniu 21.02.2020 r., powódka nie stawiła się z powrotem w pracy ani nie przedstawiła pracodawcy żadnej informacji na temat badań zdolności do pracy.

24 lutego 2020 roku w siedzibie pozwanego stawiła się matka powódki G. K., która przedłożyła pracodawcy orzeczenie lekarskie z 21 lutego 2020 roku dotyczące zdolności powódki do pracy i jednocześnie poinformowała, że powódka od 24 lutego 2020 roku przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Pozwany postanowił, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostanie jeszcze wysłane powódce pocztą na jej adres zamieszkania. Przesyłka mimo dwukrotnego awizowania (21 lutego 2020 roku oraz 11 marca 2020 roku) nie została podjęta przez powódkę.

Pismem z 24 lutego 2020 roku pozwany zawiadomił organy ścigania o możliwości popełnienia przestępstwa mającego polegać na poświadczeniu nieprawdy na zaświadczeniu lekarskim stwierdzającym niezdolność powódki do pracy w okresie od 24 lutego 2020 roku do 26 lutego 2020 roku mając na uwadze w szczególności okoliczność, że 21 lutego 2020 roku powódka uzyskała zdolność do pracy. Postępowanie zostało umorzone.

Dowód: kopia akt osobowych powódki: umowa o pracę z 8.09.2015r., zakres czynności pracownika, umowa o pracę z 8.03.2016r., orzeczenie lekarskie nr (...), oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 21.02.2020r. wraz z potwierdzeniem nadania, zestawienie nieobecności powódki, okresy niesk ładkowe powódki, świadectwo pracy wraz z potwierdzeniem odbioru

skierowanie na badanie lekarskie k.10-11, pismo powódki opisujący przebieg zdarzeń 21.02.2020r. k.14, wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia k.37, pismo powódki z 14.01.2020r. k.38, pismo pozwanej z 3.02.2020r. k.39, zawiadomienie pozwanego z 24.02.2020r. o możliwości popełniania przestępstwa k.40-41, pismo kierownika referatu dochodzeniowo-śledczego wydziału Kryminalnego KMP w R. z 19.05.2020r. k.42, pismo pozwanego z 25.02.2020r. k.43, zeznania świadka G. D. k.141v.-142, zeznania świadka N. W. k. 159v., zeznania świadka E. S. k.160-160v., zeznania świadka G. K. k. 160v.-161v., zeznania świadka Ł. K. k.170-171, przesłuchanie powódki k.171-171v.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i w ograniczonym zakresie z przesłuchania powódki, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Sąd dał wiarę dowodowi z przesłuchania powódki oraz z zeznań świadka G. K. jedynie w zakresie w jakim nie pozostawały one w sprzeczności z pozostałym zebranym w sprawie materiałem dowodowym. Zeznań świadka G. K. (matki powódki) oraz przesłuchanie powódki pozostawało w sprzeczności z treścią pozwu i załączonych do niego dokumentów oraz z zeznaniami innych powołanych w sprawie świadków w tym m.in. co do sekwencji zdarzeń 21 lutego 2020 roku.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, że zgodnie z treścią art. 264 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (§1). Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę (§ 2).

Mając na uwadze powyższe oraz okoliczność, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało powódce przedstawione podczas spotkania z dyrektorem pozwanego 21 lutego 2020 roku, a pozew został złożony 30 czerwca 2020 roku, odwołanie zostało wniesione z przekroczeniem terminu. Jednocześnie Sąd zaznacza, że terminy przewidziane w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, a powództwo wniesione po ich upływie podlega oddaleniu. W ocenie Sądu w dniu 21 lutego 2020 roku z uwagi na krótkość oświadczenia powódka bezsprzeczne zdążyła zapoznać się z jego treścią, a nawet jeśli było tak, że po przeczytaniu początku odmówiła zapoznania się z dalszą jego treścią to był to wybór powódki. To była umowa na którą powódka musiała wyrazić zgodę ale jednostronne oświadczenie pracodawcy,

które miała jedynie przyjąć do wiadomości. Jakiekolwiek zachowanie powódki nie wpływało na skuteczność złożonego oświadczenia. Nie zaistniały żadne obiektywne przeszkody które uniemożliwiłyby powódce wtedy zapoznanie się z decyzją pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy, jak również powódka miała wtedy możliwość przedstawienia swojego stanowiska. Jak powódka sama przyznała podczas przesłuchania , liczyła się z tym, że może otrzymać oświadczenie o rozwiązaniu umowy ale miała nadzieję, że nie stanie się to od razu po przyjściu ze zwolnienia lekarskiego, że będzie miała szansę wyjaśnić swoją sytuację. Jak stwierdziła, w dniu 21.02.2020 r. przyszła do pracy z przekonaniem, że odbierze tylko skierowanie na badanie do lekarza medycyny pracy, dlatego bezspornie zaskoczyło ją, że wręczono jej oświadczenie o wypowiedzenie umowy. Odmówiła podpisu odbioru oświadczenia, co miało oznaczać- według jej twierdzeń- jej niezgodę na co ten dokument zawiera. Zarówno powyższe, a także stwierdzenie powódki, że to co jest w aktach nie jest tym samym oświadczenie które widziała 21.02.2020 r., jak i okoliczność nie odbierania przez nią przesyłki zawierającej oświadczenie o wypowiedzeniu świadczy o tym, że powódka skutecznie zapoznała się 21.02.2021 r. z oświadczeniem o wypowiedzeniu. Sama odmowa przyjęcia wypowiedzenia przez powódkę, nie pozbawiła automatycznie skuteczności złożonego jej oświadczenia. W tym miejscu Sąd zaznacza, że skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji odmowy przyjęcia pisma ale po zapoznaniu się z jego treścią wynika z zasad składania oświadczeń woli (art. 300 k.p. w zw. z art. 61 § 1 k.c.).. Z kolei jeżeli pracownik wraca ze zwolnienie lekarskiego to brak orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy jest przeszkodą co najwyżej w dopuszczeniu na stanowisko pracy, a nie w złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przy czym zauważyć należy, iż lekarz medycyny pracy stwierdził zdolność powódki do pracy już od 21 lutego 2020 roku.

Powódka wraz z pozwem ani na żadnym etapie postępowania nie złożyła wniosku o przywrócenie terminu ani też nie wskazała wiarygodnych okoliczności uzasadniających przekroczenie terminu do wniesienia odwołania. Zarazem tutejszy Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, mimo, iż wniosek i przywrócenie terminu może być zawarty w pozwie, to jednak z regulacji ustawowych wynika, że sam pozew nie jest tożsamy z wnioskiem o przywrócenie terminu, a zatem nie zastępuje brakującego wniosku. Ponadto, wniosek o przywrócenie terminu powinien przyznawać fakt wniesienia odwołania po terminie (wyrok Sądy Najwyższego z 6.10.2016r. III PK 151/15).Powódka do końca twierdziła, że powództwo wniosła w terminie.

Jedynie na marginesie Sąd wskazuje, że w toku procesu ustalono, iż pozwany wysłał powódce wypowiedzenie pocztą, a przesyłkę dwukrotnie awizowano w dniach 21 lutego 2020 roku oraz 11 marca 2020 roku. Wobec powyższego nawet przyjmując, iż wypowiedzenie nie zostało skutecznie złożone 21 lutego 2020 roku, to biorąc pod uwagę fikcję doręczenia, powództwo i tak zostało złożone po terminie.

Zatem, brak zasadności powództwa wynikał z uchybień formalnych przy wnoszeniu pozwu. Dodatkowo, Sąd wskazuje, że przyczyna wypowiedzenia umowy była rzeczywista i konkretna.

Zgodnie z art. 32 § 1 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym, ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być rzeczywista (wyrok Sądu Najwyższego z 26.08.1999 r., sygn. akt I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyrok Sądu Najwyższego z 4.121997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna

wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z 22.10.2015r., sygn. II PK 265/14).

Tutejszy Sąd podziela również zdanie Sądu Najwyższego zgodnie z którym, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (choćby wyznaczanie zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umowy zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę (wyr. Sądu Najwyższego z 4.12.1997r. sygn. akt I PKN 422/97). Co więcej, zdaniem Sądu Najwyższego długotrwała i powtarzająca się nieobecność w pracy może być ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki (wyrok Sądu Najwyższego z 21.10.1999r., sygn. akt I PKN 323/99), a także, iż długotrwała nieobecność pracownika, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z z 11.07.2006r. sygn. akt I PK 305/05).

Sąd rozpoznający sprawię podziela również stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, ustalenie, że uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 9.07.1998r. sygn. akt I PKN 240/98).

Z kolei w wyroku z 19 kwietnia 2010 roku, Sąd Najwyższy podkreślił, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencyjnej względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub niezawiniona (wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2010r. sygn. akt II PK 306/09).

Nadto, Sąd Najwyższe słusznie uznał, iż pracodawca ma prawo do zatrudniania pracowników, którzy dadzą mu najlepszą gwarancję wykonywania obowiązków w sposób przez niego oczekiwany (wyrok Sądu Najwyższego z 10.10.1999r. sygn. akt I PKN 355/99).

Zatem wymóg zasadności wypowiedzenia jest istotnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy, to jednak oceniając czy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Nadto, przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. W szczególności okoliczności niezawinione mogą być związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami).

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd uznał, że liczne nieobecności powódki, które dezorganizowały proces pracy, stanowiły wystarczającą przyczynę uzasadniającą dokonanie przez pozwaną wypowiedzenia umowy. Sąd zwraca uwagę, iż nie ulega wątpliwości, że pracownik ma prawo chorować. Jednakże pracodawca ponosząc odpowiedzialność za gospodarcze efekty prowadzonej przez siebie działalności, ma również prawo do dbania o własne interesy, w tym prawo do swobodnego doboru kadr pracowniczych w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. Częste i długotrwałe nieobecności powódki połączone z brakiem informowania pracodawcy o przyczynach absencji oraz o przewidywanych okresach nieobecności, prowadziły do dezorganizacji pracy. Nieobecności powódki wymuszały na pracodawcy każdorazowo powierzanie przypisanych jej obowiązków innym pracownikom, co wpływało negatywnie na ich własny tok pracy. Ponadto, nieobecności powódki wpływały negatywnie na atmosferę w pracy. Współpracownicy powódki skarżyli, że przez jej nieobecności są nadmiernie obciążeni pracą, gdyż muszą wykonywać jej obowiązki pracownicze. Zatem, dezorganizacja procesów pracy, przesunięcia organizacyjne były spowodowane nieplanowanymi nieobecnościami powódki. Co znamienne podczas przesłuchania powódka nie wskazała, że po 21.02.2020 r. planowała wrócić na dłużej do pracy, bowiem- jak

wynika z jej wypowiedzi - przyczyna jej niezdolności do pracy tkwiła w atmosferze w pracy a na poprawę tej atmosfery nie miała żadnego pomysłu, w tym nie chciała nawet o tym porozmawiać z nowym dyrektorem.

Powódka na własną prośbę otrzymała od pozwanego informację, że okres zasiłkowy wynoszący 182 dni upłynie 21 lutego 2020 roku. W ocenie Sądu powódka działa intencjonalne i 21 lutego 2020 roku stawiła się w pracy wyłącznie w celu przerwania nieobecności i uniknięcia możliwego rozwiązania umowy o pracę z powodu upływu okresów uprawniających pracodawcę do zakończenia stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Z kolei, wobec przyjęcia, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników, roszczenie powódki o odprawę na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest bezzasadne.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd na podstawie przywołanych przepisów w pkt 1 wyroku oddalił powództwo.

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r.w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania Sąd w pkt 2 zasądził od powódki M. K. na rzecz pozwanej Zarządu (...)w R. kwotę 1 530 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (180 zł +1350 zł).

Z kolei mając na uwadze szczególne okoliczności sprawy w tym subiektywne przekonanie powódki o słuszności zgłoszonego roszczenia, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. w pkt 3 wyroku odstąpił od obciążania powódki kosztami sądowymi.