

Sygn. akt IVP 186/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 sierpnia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodnicząca: SSR Anna Baran

Ławnicy: Małgorzata Ziomek, Zygmunt Wąsik

Protokolant: staż. Anna Ostrowska

po rozpoznaniu w dniu 18 sierpnia 2016 roku w Sandomierzu

sprawy z powództwa A. D.

przeciwko (...) sp. z o.o. w S.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i inne

I. zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. w S. na rzecz powódki A. D. kwotę 299,48 (dwieście dziewięćdziesiąt dziewięć złotych 48/100) zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 20 do 21 września 2014r. wraz z każdorazowymi odsetkami ustawowymi zaś od 1 stycznia 2016r. z każdorazowymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 22 lipca 2015r. do dnia zapłaty;

II. prostuje świadectwo pracy w zakresie informacji zawartych w załączniku nr 1 co do okresu korzystania przez powódkę ze świadczenia rehabilitacyjnego w ten sposób, że w miejsce daty końcowej „10 lipca 2015r.” wpisuje jako datę końcową „7 lipca 2015r.”;

III. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 299,48 zł;

IV. oddała dalej idące powództwo;

V. nie obciąża powódki kosztami procesu za pierwszą instancję.

Sygn. akt IV P 186/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 19 sierpnia 2016r.

Powódka A. D. w pozwie przeciwko (...) sp.

z o.o. w S. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu w dniu 22 lipca 2015r., po kilkukrotnej modyfikacji powództwa, ostatecznie domagała się:

1. zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53§1 pkt.1 lit. b k.p. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. w kwocie 12.353,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tj. od dnia 22 lipca 2015r. do dnia zapłaty;

2. zasądzenie odprawy z powodu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. w kwocie 12.353,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lipca 2015r. do dnia zapłaty;

3. zasądzenie wynagrodzenia w kwocie 588,27 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 19 września 2014r. do 21 września 2014r. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia złożenia żądania do dnia zapłaty. (k. 62);

4. sprostowanie świadectwa pracy w pkt.3 dotyczącym trybu rozwiązania umowy o pracę przez wskazanie rzeczywistej przyczyny zwolnienia powódki z pracy tj. z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy bez wypowiedzenia oraz w zakresie danych wskazanych w załączniku nr 1 do świadectwa pracy dotyczących okresu pobierania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego przez wpisanie okresu od 1 do 7 lipca 2015r. oraz dotyczących zasiłku chorobowego od dnia 9 lipca 2015r. (k.1-3, k. 25, k.62, k.162-167)

Na uzasadnienie zgłoszonego żądania powódka podniosła, że pozwany zakład pracy rozwiązał jej umowę o pracę z naruszeniem przepisu art. 53§1 pkt.1 k.p., albowiem w dacie doręczenia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, powódka była niezdolna do pracy i korzystała z nowego okresu zasiłkowego. Rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy powódki stanowią przyczyny ekonomiczne, leżące po stronie pracodawcy, co uzasadnia żądanie zasądzenia odprawy przewidzianej w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz żądanie sprostowania świadectwa pracy w zakresie pkt. 3 dotyczącego trybu rozwiązania stosunku pracy powódki. Z kolei żądanie sprostowania świadectwa pracy w zakresie pkt. 7 uzasadnia uprawomocnienie się wyroku Sądu Rejonowego w Kielcach z dnia 19 kwietnia 2016r. w sprawie sygn. akt IV U 798/15, którym to wyrokiem zmieniono decyzję ZUS z dnia 29 lipca 2015r. i przyznano powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 23 marca 2015r. do dnia 7 lipca 2015r., decyzję ZUS z dnia 17 września 2015r. i przyznano powódce prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 9 lipca 2015r. do dnia 16 września 2015r. oraz decyzję ZUS z dnia 25 września 2015r. i przyznano powódce prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 17 września 2015r. do dnia 8 października 2015r.

Pozwany (...) sp. z o.o. w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa.

Pozwany podniósł, że żadne z żądań zgłoszonych przez powódkę nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem wszystkie są niezasadne. Powódka nie świadczyła pracy w okresie od 19 do 21 września 2014r., w związku z czym nie może domagać się zapłaty, albowiem wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną. Okres niezdolności do pracy powódki, o którym mowa w art. 53§1 pkt.1 lit. b Kodeksu pracy upłynął z dniem 20 czerwca 2015r., wobec czego pracodawca był uprawniony do rozwiązania stosunku pracy powódki, co uczynił pismem z dnia 25 czerwca 2015r., które zostało doręczone powódce w dniu 10 lipca 2015r. W niniejszej sprawie nie zaistniały żadne okoliczności stanowiące przeszkodę do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, albowiem powódka co najmniej do dnia 14 lipca 2015r. nie stawiała się w pracy. Powódka stawiała się w pracy dopiero w dniu 14 lipca 2015r., ale nie w celu zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy, lecz przedłożenia kolejnego zwolnienia lekarskiego. (odpowiedź na pozew k. 37-41)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. D. w pozwanym zakładzie była zatrudniona od 7 grudnia 1998r. Powódka świadczyła pracę najpierw na podstawie dwóch kolejnych umów

o pracę na czas określony zaś od 31 października 1999r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości: 4.117,90 zł brutto - liczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powódka ostatnio świadczyła pracę na stanowisku operatora przygotowania folii na Wydziale Produkcji S. Ogrzewanych. Kierownikiem tego Wydziału była A. S. natomiast bezpośrednim przełożonym powódki był pierwszy operator.

Powódka w 2014r. była niezdolna do pracy w okresie od 20 marca 2014r. do 21 kwietnia 2014r., za który to okres pozwany pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie chorobowe. Następnie od 22 kwietnia 2014r. do 17 września 2014r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego i pobierała zasiłek chorobowy. W okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego powódka zgłosiła się do lekarza medycyny pracy i zaświadczeniem lekarskim z dnia 28 lipca 2014r. stwierdzono niezdolność powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy tj. operator przygotowania folii oraz zawnioskowano o zmianę jej stanowiska pracy na takie, na którym nie będzie kontaktu z

folią i zgrzewaniem folii. W dniu 31 lipca 2014r. oraz 5 września 2014r. zostały wystawione skierowania na badania kontrolne powódki na dotychczasowym stanowisku pracy tj. operatora przygotowania folii. Te skierowania zostały wystawione odpowiednio przez: A. S. oraz kierownika personalnego D. F.. Zaświadczeniem lekarskim z dnia 18 września 2014r. wystawionym przez lekarza medycyny pracy stwierdzono szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie i konieczność przeniesienia powódki do pracy na innym stanowisku; a mianowicie takim, na którym nie będzie kontaktu z folią i zgrzewaniem folii. Powódka w dniu 19 września 2014r. stawiała się do pracy i okazała przedmiotowe zaświadczenie lekarskie. Powódka rozmawiała z kierownikiem ds. zarządzania zasobami ludzkimi P. G., który podjął działania nakierowane na znalezienie innego stanowiska pracy, odpowiedniego ze względu na jej stan zdrowia. Znalezienie nowego stanowiska pracy dla powódki nie było proste, albowiem w pozwanym zakładzie pracy jedynymi stanowiskami pracy na wydziałach produkcyjnych, odpowiednimi dla kobiet ze względu na ich warunki fizyczne, są takie, na których jest kontakt z folią (...) oraz związane z kontrolą szyb o średnich gabarytach. Znalezienie nowego stanowiska pracy wymagało przeprowadzenia konsultacji z kierownikami Wydziałów, co zajęło kilka dni; dodatkowo okres poszukiwania nowego stanowiska pracy dla powódki wydłużył się ze względu na dni wolne od pracy, które przypadały w tym czasie. Powódka w dniach od 20 do 21 września 2014r. nie przychodziła do pracy i nie świadczyła pracy ze względu na brak odpowiedniego stanowiska i stwierdzone orzeczeniem lekarskim przeciwwskazania do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy tj. operatora przygotowania folii. Ostatecznie w dniu 23 września 2014r. powódka została skierowana na wstępne badania lekarskie na nowe stanowisko pracy tj. operatora linii końcowej na podstawie dokumentu wystawionego przez P. G.. Powódka odebrała skierowanie na badania lekarskie w dniu 23 września 2014r. i w tym dniu złożyła zwolnienie lekarskie, z którego korzystała w okresie od 22 września 2014r. do 22 marca 2015r. To zwolnienie lekarskie było związane z leczeniem urazu kolana, jakiego powódka doznała w pracy w 2008r. W okresie korzystania z tego zwolnienia powódka wykonała badania lekarskie na nowe stanowisko pracy i zaświadczeniem lekarskim z dnia 21 października 2014r. została uznana za niezdolną do podjęcia pracy na stanowisku operatora linii końcowej. Decyzją ZUS z dnia 7 kwietnia 2015r. powódce zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne na okres od 23 marca 2015 roku do 20 lipca 2015r. W dniu 7 lipca 2015r. lekarz prowadzący stwierdził zakończenie leczenia powódki i wydał zaświadczenie o jej stanie zdrowia dla celów świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdolności powódki do odbycia podróży na badanie przez lekarza orzecznika (konsultanta) ZUS. W przedmiotowym zaświadczeniu zawarto zastrzeżenie, że leczenie farmakologiczne i fizykoterapia powinny być kontynuowane przez 1 do 2 lat i w tym czasie niewskazana jest ciężka praca fizyczna i wyczynowe uprawianie sportu. Powódka w dniu 8 lipca 2015r. przysłała do pracy i udała się do działu kadr pozwanego zakładu pracy. Powódka czekała na P. G., albowiem chciała od niego uzyskać skierowanie na badania lekarskie. W trakcie oczekiwania na tego pracownika, powódka dowiedziała się, że jest on aktualnie nieobecny w związku z czym po około 30 minutach oczekiwania na korytarzu, opuściła zakład pracy i udała się do domu. Powódka nie udała się na swój wydział, nie skontaktowała się ze swoją kierownik A. S. ani bezpośrednim przełożoną i wobec żadnej z tych osób nie zgłosiła odzyskania zdolności do pracy oraz gotowości do podjęcia pracy. Powódka nie złożyła również u pozwanego zaświadczenia wystawionego przez lekarza prowadzącego o zakończeniu leczenia zaś od dnia 9 lipca 2015r. zaczęła korzystać z kolejnego zaświadczenia lekarskiego wystawionego przez lekarza psychiatrę. Zaświadczenie od lekarza prowadzącego leczenie powódki doręczyła do zakładu pracy w dniu 15 lipca 2015r. wraz z kolejnym zwolnieniem lekarskim na okres od 9 lipca 2015r. do 30 lipca 2015r.

Pozwany zakład pracy pismem z dnia 25 czerwca 2015r. rozwiązał z powódką umowę o prace bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53§1 pkt.1 lit. b k.p. tj. z powodu niezdolności do pracy powódki trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Pismo pracodawcy zawierające przedmiotowe oświadczenie woli zostało wysłane pocztą i doręczone powódce w dniu 10 lipca 2016r. po uprzednim podwójnym awizowaniu; pierwsze awizo w dniu 26 czerwca 2015r. , drugie awizo w dniu 6 lipca 2015r. Stosunek pracy powódki rozwiązał się w dniu 10 lipca 2016r. Powódka w tej samej dacie telefonicznie powiadomiła pracodawcę o zakończeniu z dniem 7 lipca 2015r. leczenia rehabilitacyjnego oraz o swoim nowym zwolnieniu lekarskim na okres od 9 lipca 2015r. do 30 lipca 2015r.

Pozwany pracodawca w dniu 19 listopada 2015r. wypłacił na rzecz powódki kwotę 149,74 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za dzień 19 września 2014r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umów o pracy i angaży powódki w części B jej akt osobowych, orzeczenia orzecznika lekarza ZUS z dnia 19.08.2008r., karty badania profilaktycznego, skierowania na wstępne badanie lekarskie z dnia 15.11.2011r., zaświadczenia lekarskiego z dnia 8.09.2014r. skierowania na wstępne badanie lekarskie, decyzji ZUS z dnia 7.04.2015r., zaświadczenia o stanie zdrowia powódki z dnia 7.07.2015r., oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, świadectwa pracy powódki, załącznika nr 1 do świadectwa pracy powódki, odpis z KRS k. 32-35, zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powódki k. 36, protokołu ustalenia przyczyn wypadku przy pracy k. 47 - 55, potwierdzenia odbioru oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę k. 56 - 57, pism ZUS z lipca i sierpnia 2015r. k. 59-61, pisma ZUS z dnia 19.09.2015r. i 25.09.2015r. k. 71-73, zaświadczenia o zarobkach powódki k. 110, wyroku Sądu Rejonowego w Kielcach z dnia 19.04.2016r. k. 168, , zeznań S. D. k.106-107, zeznań D. F. k. 107 -108, zeznań A. S. k.134-135, zeznań P. G. k. 178 - 179, zeznań powódki k. 179-180.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

I. odnośnie pkt. I, II i III wyroku

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie tylko w zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę za okres od 19 do 21 września 2014r. oraz sprostowania świadectwa pracy w zakresie danych zawartych w załączniku dotyczących daty końcowej korzystania przez powódkę ze świadczenia rehabilitacyjnego.

Jeżeli chodzi o pierwsze z wymienionych żądań to w realiach niniejszej sprawy niespornym jest, że wobec powódki orzeczeniami lekarskimi z dnia 28 lipca 2014r. oraz 18 września 2014r. stwierdzono przeciwskazania do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku ze względu na szkodliwy wpływ na zdrowia. Powódka po zakończeniu korzystania ze zwolnienia lekarskiego, stawiała się do pracy w dniu 19 września 2014r. i wylegitymowała się zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku, co skutkowało aktualizacją obowiązku pracodawcy przewidzianego w art. 229§4 k.p. Jest oczywistym, że wobec takiej treści zaświadczenia lekarskiego, powódka nie mogła rozpocząć pracy na dotychczasowym stanowisku pracy zaś decyzja odnośnie jej przeniesienia na inne stanowisko lub rozwiązania jej umowy o pracę leżała w gestii pracodawcy. Powódka w okresie objętym żądaniem pozwu nie mogła również świadczyć pracy na innym stanowisku pracy, albowiem żadne inne stanowisko, nie zostało dla niej wcześniej przygotowane. Jest to również okoliczność niesporna, albowiem z relacji świadków powołanych przez stronę pozwaną, a mianowicie A. S., P. G. oraz D. F. wynika, że poszukiwanie nowego stanowiska pracy dla powódki zajęło kilka dni z tego względu, iż koniecznym było przeprowadzenie konsultacji z kierownikami wydziałów produkcyjnych pozwanego zakładu pracy; nadto zaś 20 i 21 września 2014r. były dniami wolnymi od pracy; przypadły odpowiednio w sobotę i niedzielę, co skutkowało wydłużeniem tego procesu. Nie był to zresztą proces łatwy, albowiem liczba stanowisk pracy na wydziałach produkcyjnych, które są odpowiednie dla kobiet ze względu na ich warunki fizyczne, jest ograniczona i chodzi tutaj o stanowiska, na których występuje kontakt z folią lub stanowiska kontroli. Zważyć zaś należy, że powódka nie mogła świadczyć pracy na tego rodzaju stanowiskach ze względu na szkodliwy wpływ na jej zdrowie, co dodatkowo komplikowało proces poszukiwania nowego stanowiska pracy i istotnie ograniczało ich liczbę. Powódka z uwagi na brak wyznaczonego stanowiska pracy i brak zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, nie mogłaby świadczyć pracy w okresie od 19 do 21 września 2014r.; nawet gdyby była fizycznie obecna w zakładzie pracy, co uzasadnia wiosek, że jej obecność w zakładzie pracy była zbędna. Na wiarę - w ocenie Sądu - zasługuje, zatem relacja powódki w tym zakresie, w jakim zeznaje, że jej nieobecność w pracy w okresie od 20 do 21 września 2014r. wynikała z uzgodnień poczynionych z kierownikiem ds. zarządzania zasobami ludzkimi P. G.. Skoro powódka nie mogła świadczyć pracy na żadnym stanowisku pracy to poczynienie takich uzgodnień jawi się jako naturalna i logiczna konsekwencja zaistniałego stanu rzeczy. Powódka była zresztą uprawniona do powstrzymania się od wykonywania dotychczasowej pracy, albowiem legitymowała się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jej stan zdrowia. Natomiast pracownik od momentu uzyskania zaświadczenia, o którym mowa w art. 55§1 k.p. do czasu przeniesienia do innej pracy może się powstrzymać od wykonywania dotychczasowej pracy. Jego uprawnienie w tym zakresie wynika z art. 210 k.p. W okresie oczekiwania na wyznaczenie pracy odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe pracownikowi przysługuje wynagrodzenie z

art. 81 § 1 k.p. Przez pojęcie „innej pracy”, o której stanowi art. 55§ 1 k.p., należy rozumieć pracę na stanowisku, na którym nie występuje czynnik szkodliwy dla zdrowia pracownika, uaktywniający schorzenie zdiagnozowane przez lekarza, który wydał wspomniane zaświadczenie. Powódka mogła, zatem powstrzymać się od świadczenia pracy w okresie oczekiwania na wyznaczenie innego stanowiska tj. od 19 do 21 września 2014r. i za te trzy dni zachowała prawo do wynagrodzenia. Pracownikowi przysługuje, bowiem wynagrodzenie przewidziane w art. 81 § 1 k.p., jeżeli pracodawca na podstawie art. 229 § 4 k.p. nie dopuszcza go do pracy wskutek przedstawienia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania do pracy na określonym stanowisku. (OSN z dnia 7 stycznia 2014r., I PK 150/13, (...) Lex nr 1515355) Powództwo w tym zakresie zasługuje, zatem na uwzględnienie, przy czym zważyć należy, że na rzecz powódki została dokonana wypłata wynagrodzenia za 19 września 2014r., co oznacza, że do uregulowania pozostaje należność za 20 i 21 września 2014r., której wysokość zamyka się w kwocie: 299,48 zł.

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 299,48 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 20 do 21 września 2014r. wraz z każdorazowymi odsetkami ustawowymi zaś od dnia 1 stycznia 2016r. wraz z każdorazowymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia, o czym orzekł na podstawie art. 81§1 k.p. w zw. z art.359§1 i §2 k.c. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2015r. w zw. z art. 481§1 i §2 w zw. z art. 482 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Orzeczeniu zwartemu w pkt. I sentencji wyroku nadano rygor natychmiastowej wykonalności, co do całości zasądzonej kwoty, o czym Sąd orzekł z urzędu w pkt. III wyroku na podstawie art. 477² k.p.c.

Natomiast w pkt. II wyroku Sąd uwzględnił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie danych zwartych w załączniku nr 1 do świadectwa pracy wystawionego powódce odnośnie daty końcowej świadczenia rehabilitacyjnego. W przedmiotowym dokumencie jako datę końcową wskazano „10 lipca 2015r.”, która to data stanowi jednocześnie datę rozwiązania stosunku pracy powódki w trybie art. 53§1 pkt.1 lit. b Kodeksu pracy. Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Kielcach z dnia 19 kwietnia 2016r. w sprawie sygn. akt IV U 798/15 orzeczono o zmianie decyzji ZUS z dnia 29 lipca 2015r. i przyznano powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 23 marca 2015r. do dnia 7 lipca 2015r. W związku z orzeczeniem tej treści, stwierdzić należy, że informacje zawarte w załączniku do świadectwa pracy dotyczące okresu korzystania przez powódkę ze świadczenia rehabilitacyjnego straciły na aktualności, co uzasadniało żądanie sprostowania przedmiotowego dokumentu przez wpisanie jako daty końcowej okresu korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego daty „7 lipca 2015r.” zamiast daty „10 lipca 2015r.”

II. odnośnie pkt. IV wyroku.

Zgodnie z art. 56§1 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W niniejszej sprawie jest niespornym, że okres przewidziany w art. 53§1 pkt.1 lit. b Kodeksu pracy upłynął z dniem 20 czerwca 2015r. Pozwany pracodawca po tej dacie zyskał uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę powódki bez zachowania okresu wypowiedzenia, z którego to uprawnienia zdecydował się skorzystać. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powódki w trybie art. 53§1 pkt.1 lit. b Kodeksu pracy zostało sporządzone na piśmie w dniu 25 czerwca 2015r. i doręczone powódce w dniu 10 lipca 2015r. W dacie doręczenia tego pisma nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy powódki zgodnie z zasadą przewidzianą w art. 61§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia jest zgodne z prawem pod względem formalnym i materialnym.

Przedmiotowe oświadczenie woli zostało sporządzone w formie pisemnej i złożone przez osobę upoważnioną do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art.3¹§1 k.p., a mianowicie dyrektora personalnego pozwanego zakładu pracy. W treści przedmiotowego oświadczenia woli została określona przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, albowiem wskazana została podstawa prawna dokonanej czynności

tj. art. 53§1 pkt.1 k.p. W ocenie Sądu niewskazanie przyczyn rozwiązania stosunku pracy powódki przez opisowe określenie okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy nie skutkuje wadliwością dokonanej czynności prawnej, albowiem wskazanie jej podstawy prawnej jednoznacznie identyfikuje przyczynę dokonania przedmiotowej czynności i dostarcza pracownikowi wystarczających informacji koniecznych do podjęcia skutecznej obrony. Zważyć nadto należy, że katalog przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53§1 k.p. jest zamknięty; stąd też wymóg wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w oświadczeniu pracodawcy należy potraktować bardziej liberalnie niż w przypadku rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, albowiem w tym ostatnim przypadku katalog przyczyn uzasadniających dokonanie tej czynności prawnej jest otwarty. Tym samym zaś uznać należy, że podanie podstawy prawnej dokonania tej czynności prawnej w oświadczeniu woli pracodawcy spełnia wymóg wskazania przyczyny, o którym mowa w art. 30§4 k.p. Tego, zatem rozwiązania umowy o pracę nie można uznać za wadliwe z powodu niewskazania przyczyny w sposób opisowy, albowiem podanie podstawy prawnej jednoznacznie określa przyczynę dokonania tej czynności prawnej i dostarcza pracownikowi niezbędnej wiedzy, co do przyczyn jego zwolnienia a także umożliwia mu podjęcie skutecznej obrony. Zważyć należy, że powódka nie miała żadnych wątpliwości, co do okoliczności stanowiących przyczynę rozwiązania jej stosunku pracy i dowodzi tego chociażby lektura jej pozwu tudzież pozostałych pism procesowych złożonych w niniejszej sprawie. Za niezasadny również uznać należy zarzut zaniechania przeprowadzenia konsultacji związkowej, albowiem taki obowiązek nie ciążył na pozwanym z tego względu, że powódka nie była członkiem związku zawodowego ani też nie zwracała się do żadnego związku o obronę jej praw. (art. 52§3 w zw. z art.55§4 k.p.)

W niniejszej sprawie nie można również przyjąć, aby w odniesieniu do powódki znajdował zastosowanie zakaz rozwiązania jej umowy o pracę z powodu niezdolności pracownika do pracy przewidziany w art. 53§2 k.p. Przywołany przepis wprowadza zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli pracownik stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Jeżeli więc przyczyną usprawiedliwionej nieobecności w pracy jest niezdolność do jej świadczenia wskutek choroby, to stawienie się do pracy tylko wtedy aktualizuje dla pracodawcy zakaz niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, gdy obecność pracownika pozostaje w związku z odzyskaniem zdolności do pracy, czyli powrotem do zdrowia. Wspomniany zakaz nie znajduje, zatem zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do zakładu pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu, którego upływ uprawnia pracodawcę do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Bez znaczenia jest w takich okolicznościach ewentualne deklarowanie przez pracownika, że w zakładzie stawił się w celu świadczenia pracy. Istnienie podobnego zamiaru nie wystarcza, bowiem do przyjęcia, że pracownik był w gotowości do pracy, jeżeli nie miał równocześnie psychofizycznej zdolności do urzeczywistnienia owego zamiaru, a więc faktycznej możliwości wykonywania pracy. Bez dopełnienia tak rozumianej gotowości do pracy pracodawca nie jest obowiązany zatrudnić pracownika w ramach stosunku pracy (OSN z dnia 16 grudnia 1999r., I PKN 415/99, (...) Lex) Rzeczą pracownika, który odzyskał zdolność do pracy jest stawienie się do pracy i zgłoszenie gotowości do jej wykonywania, albowiem tylko wówczas aktualizuje się obowiązek pracodawcy skierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie przewidziane w art. 229§2 k.p. Obowiązek pracodawcy dotyczący skierowania pracownika na badania lekarskie powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości zgłasza swoją gotowość do pracy. Uprawnienie do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy ustaje dopiero wówczas, gdy pracownik stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, czyli po odzyskaniu zdolności do pracy, i wyrazi gotowość podjęcia pracy, czyli przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych. (OSN z dnia 20 października 2015r., I PK 287/14 (...) Lex)

W ocenie Sądu - w realiach niniejszej sprawy - nie można uznać, że stawienie się powódki do pracy w dniu 8 lipca 2015r. odpowiadało przesłankom przewidzianym w art. 53 §2 k.p. w takim znaczeniu jak przedstawione powyżej. Nawet, bowiem gdyby przyjąć, że powódka w dniu 8 lipca 2015r. odzyskała zdolność do pracy w związku z ustaniem choroby to nie można jednak nie zauważyć, że jej stawienie się do pracy nie było połączone ze zgłoszeniem gotowości do świadczenia pracy skoro powódka nie zgłosiła się do żadnego ze swoich przełożonych i żadnej z osób decyzyjnych nie poinformowała o celu swego stawiennictwa. Mając na względzie treść zeznań powódki tudzież zeznań jej męża stwierdzić należy, że jej zachowanie powódki w dniu 8 lipca 2015r. sprowadzało się do tego, że powódka przysłała do zakładu pracy i około 30 minut postąpiła na korytarzu w dziale kadr pozwanego. Z zeznań samej powódki tudzież jej męża wynika przecież, że powódka ani skontaktowała się z P. G. ani z D. F. ani też wreszcie nie zgłosiła się do swojej

bezpośredniej przełożonej czy kierownik wydziału A. S.. Powódka nie zgłosiła się, zatem do żadnej z osób, wobec której winna oświadczyć i wykazać swoją gotowość do świadczenia pracy. Nie można tutaj uznać za wiarygodne zeznań powódki, która podnosiła, że jej sytuacja była tak nietypowa, iż jej sprawę mógł załatwić tylko jeden pracownik, a mianowicie P. G., który był wówczas nieobecny w pracy. To bowiem, że decyzje, co do dalszego zatrudnienia powódki mogły zostać podjęte przez kierownika działu personalnego czy kierownika ds. zarządzania zasobami ludzkimi nie oznacza, że tylko wobec tych osób powódka mogła skutecznie zgłosić swoją gotowość do podjęcia pracy w związku z ustaniem niezdolności i że tylko one mogły wystawić jej skierowanie na badania lekarskie. Takie twierdzenia powódki absolutnie nie wytrzymują krytyki, albowiem powódka mogła zgłosić skutecznie swoją gotowość do podjęcia pracy wobec swojej bezpośredniej przełożonej czy kierownik wydziału A. S.. Te osoby nadal pozostawały przełożonymi powódki, albowiem okoliczność, że zaświadczeniami lekarskimi zostały stwierdzone przeciwwskazania do pracy na stanowiskach pracy usytuowanych w strukturze tego wydziału, nie oznacza, że doszło do zmiany miejsca świadczenia pracy przez powódkę i jej podporządkowania w hierarchii służbowej. Nic takiego nie miało miejsca, albowiem pozwany pracodawca nie podjął żadnych działań skutkujących zmianą podporządkowania służbowego powódki. Kwestia przydzielenia powódce nowego stanowiska pracy nie została rozwiązana z tego względu, że powódka od 22 września 2014r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego i była w pracy nieobecna. Niemożność świadczenia przez powódkę pracy na dwóch stanowiskach zlokalizowanych w strukturze wydziału nie oznacza jej automatycznego usunięcia ze sfery podporządkowania dotychczasowym przełożonym. Nie można przyjąć, aby powódka była nieświadoma tego stanu rzeczy skoro jest długoletnim pracownikiem zaś w okresie swojego zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy wielokrotnie korzystała ze zwolnień lekarskich i racji tego doskonale знаła reguły obowiązujące w pracy, do których wcześniej się przecież stosowała. Te reguły były niezmiernie proste i sprowadzały się do obowiązku pracownika zgłoszenia swojego powrotu do pracy bezpośrednio przełożonemu, w którego gestii mieściło się z kolei wystawienie skierowania na badania lekarskie lub skierowanie sprawy pracownika do załatwienia przez inne kompetentne osoby. Pewna nietypowość sytuacji, w jakiej znalazła się powódka, wynikająca z funkcjonowania w obiegu wcześniejszych zaświadczeń lekarskich o przeciwwskazaniach do pracy na dwóch stanowiskach, nie uzasadnia odstępstwa od tych reguł skoro w zakresie podporządkowania służbowego powódki nic się nie zmieniło. Rzeczą powódki było zgłoszenie gotowości do pracy, albowiem dopiero jasna i jednoznaczna deklaracja pracownika o powrocie do pracy i gotowości do jej świadczenia, aktualizuje obowiązek pracodawcy skierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie. Skoro powódka wobec żadnej z osób decyzyjnych nie zgłosiła gotowości do świadczenia pracy to nie można przyjąć, aby po stronie pozwanego pracodawcy istniał obowiązek jej skierowania na badania lekarskie. Nieobecność w pracy jednej z kilku osób, które mogły podjąć decyzje w przedmiocie jej skierowania na badania lekarskie, który to argument powódka stale podnosi, nie uniemożliwiała powódce skutecznego zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy zaś jej przeciwnie twierdzenia absolutnie na wiarę nie zasługują. Analiza całokształtu zachowania powódki prowadzi do wniosku, że jej stawienie się do pracy miało na celu tylko i wyłącznie przerwanie okresu niezdolności do pracy i zablokowanie możliwości rozwiązania jej umowy o pracę w trybie art. 53§1 pkt.1 lit. b Kodeksu pracy. Nie można, bowiem nie zauważyć, że powódka była świadoma tego, że zakończył się jej okres ochrony i że pozwany pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu jej umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zaniechanie wcześniejszego odbioru przesyłki poleconej z placówki pocztowej zawierającej przedmiotowe oświadczenie woli i jej odebranie dopiero w dniu 10 lipca 2015r., po zgłoszeniu się do pracy w dniu 8 lipca 2015r. i uzyskaniu nowego zwolnienia lekarskiego od dnia 9 lipca 2015r., w ocenie Sądu były działaniami celowymi nakierowanymi na osiągnięcie opisanego powyżej skutku. Temu samemu celowi służyły również zabiegi nakierowane na skrócenie okresu korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego, uzyskanie zaświadczenia od lekarza prowadzącego o zakończeniu leczenia i uzyskanie nowego zwolnienia lekarskiego od lekarza psychiatry. Przedmiotowe działania - w ocenie Sądu - zmierzały do stworzenia przeświadczenia o odzyskaniu przez powódkę zdolności do pracy na przynajmniej jeden dzień i rozpoczęcia nowego okresu niezdolności do pracy. Na gruncie prawa pracy wszystkie te działania uznać jednak należy za nieskuteczne, albowiem werbalne deklaracje powódki o odzyskaniu zdolności do pracy i gotowości do jej podjęcia nie zostały zweryfikowane w drodze kontrolnego badania lekarskiego. Nieprzeprowadzenie takiego badania nie obciąża jednak pracodawcy, lecz jest konsekwencją zaniechania powódki, która w dniu 8 lipca 2015r., przysłała do zakładu, ale nie zgłosiła gotowości do podjęcia pracy. Samo zaś przyjscie do pracy, któremu jednak nie towarzyszy zgłoszenie ustania niezdolności do pracy i gotowości do jej podjęcia, nie skutkuje uruchomieniem zakazu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53§1 pkt.1 k.p. W ocenie Sądu - w okolicznościach niniejszej sprawy -

nie można przyjąć, aby powódka miała realną wolę powrotu do pracy skoro nie podjęła żadnej z czynności zazwyczaj wykonywanych przez pracowników, którzy wracają do pracy do długotrwałych zwolnieniach. Jak wynika z zeznań A. S., tacy pracownicy kontaktują się z pracodawcą, aby ustalić gdzie mają świadczyć pracę i o jakiej porze mają się stawić, albowiem jest oczywistym, że okresie ich nieobecności może dojść do pewnych zmian organizacyjnych; wynikających chociażby z praktyki zatrudniania pracowników na zastępstwo. Żadnej z tych czynności nie podjęła natomiast powódka, która również wracała do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim i której sytuacja była o tyle nietypowa, że przecież nie wiedziała, na jakie stanowisko pracy zostanie skierowana. Nie można również przyjąć, aby odzyskania przez powódkę zdolności do pracy dowodziła treść zaświadczenia o zakończeniu leczenia wystawionego przez lekarza prowadzącego skoro przecież przedmiotowe zaświadczenie zostało wystawione w innym celu, tj. w celu świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zwrócić należy uwagę, że w tym dokumencie jest mowa o zakończeniu leczenia z jednoczesnym zastrzeżeniem, że leczenie farmakologiczne i fizykoterapia jest wskazane przez 1-2 lat i w tym okresie niewskazana jest ciężka praca fizyczna. W przedmiotowym dokumencie nie ma natomiast mowy o zdolności powódki do pracy zaś uznanie jej za zdolną dotyczy tylko możliwości odbycia podróży w celu stawienia się na wezwanie lekarza orzecznika lub konsultanta ZUS. Nie można przyjąć, aby przedmiotowe zaświadczenie dowodziło odzyskania zdolności do pracy powódki skoro zawiera przeciwskazania do ciężkiej pracy fizycznej, a przecież do takiej pracy, powódka miała w założeniu powrócić. Nie można również pominąć, że przecież powódka już od dnia 9 lipca 2015r. stała się ponownie niezdolna do pracy, albowiem rozpoczęła korzystanie

z nowego zwolnienia lekarskiego, co oznacza, że jej poprawa stanu zdrowia, o ile nastąpiła, była tylko chwilowa. Natomiast zakaz rozwiązywania umowy o pracę w trybie art. 53§1 pkt.1 k.p. - w ocenie Sądu - uruchamia tylko definitywne ustanie stanu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Uprawnienie do rozwiązywania umowy bez wypowiedzenia ustaje, jeśli pracownik stawia się do pracy będąc zdolnym do wykonywania pracy tj. po odzyskaniu odzyskania rzeczywistej zdolności do świadczenia pracy, którą to zdolność utracił na skutek choroby. Odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy, pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53§3 k.p. musi dotyczyć pracy, co do której uprzednio orzeczono niezdolność jej wykonywania, a nie innej pracy, względnie tej samej pracy, ale w innych warunkach. (OSN z dnia 18 kwietnia 2001r., I PKN 357/00, (...) Lex) W niniejszej sprawie - w ocenie Sądu - powódka nie udowodniła, aby w dniu 8 lipca 2015r., odzyskała zdolność do pracy i aby zgłosiła pracodawcy gotowość do jej wykonywania. Nie doszło zatem do uruchomienia zakazu rozwiązywania z powódką umowy o pracę przewidzianego w art. 53§3 k.p., albowiem okres jej niezdolności do pracy - na gruncie prawa pracy - nie został przerwany. Natomiast skrócenie okresu korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego tudzież zmiana kolejnych decyzji ZUS zapadłych w sprawie powódki dotyczących nabycia przez nią prawa do zasiłku chorobowego z tytułu nowej niezdolności do pracy, która nastąpiła prawomocnym orzeczeniem Sądu Rejonowego w Kielcach w sprawie o sygn. akt nie rzutują na prawidłowość rozwiązania jej stosunku pracy. Orzeczenia Sądu Najwyższego licznie przywoływane przez stronę powodową nie znajdują zastosowania na gruncie niniejszej sprawy, albowiem wszystkie zapadły w innym stanie faktycznym, a mianowicie rozwiązania stosunku pracy przed upływem okresu ochronnego tj. trzymiesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego lub w dawnym stanie prawnym; przedłużonego zasiłku. W niniejszej sprawie do rozwiązania stosunku pracy powódki doszło natomiast po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53§1 pkt.1 lit. b Kodeksu pracy, przy jednoczesnym braku przesłanek z art. 53§3 k.p., wyłączających możliwość rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Zważyć zaś należy, że możliwość rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym bez winy pracownika blokuje jedynie odzyskanie zdolności do pracy i fizyczne stawienie się w zakładzie pracy w celu jej świadczenia, nie zaś kolejnaniezdolność do pracy. (OSN z dnia 16 listopada 2004r., I PK 649/03, OSNP 2005/12/173)

Nie zasługuje również na uwzględnienie żądanie zasądzenia odprawy w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz.U. 2015. 192) Zgodnie z art. 10 ust.1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. W niniejszej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie powódki tj. z powodu jej niezdolności do pracy

zaś nabycie prawa do odprawy w trybie przedmiotowej ustawy, wymaga rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, które to przyczyny mają stanowić wyłączny powód rozwiązania umowy. Ta przesłanka w niniejszej sprawie nie została spełniona, albowiem rozwiązanie stosunku pracy powódki nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika, a mianowicie długotrwałej niezdolności do pracy powódki spowodowanej chorobą.

Nie zasługuje również na uwzględnienie powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie pkt. 3, albowiem treść przedmiotowego dokumentu jest prawidłowa

i określa rzeczywisty tryb ustania stosunku pracy powódki. Natomiast powództwo o sprostowanie świadectwa pracy może okazać się skuteczne tylko wówczas gdy w przedmiotowy dokument zawiera dane niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy m.in. co do trybu czy podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Taka zaś sytuacja w okolicznościach niniejszej sprawy nie miała miejsca, albowiem w świadectwie pracy został wskazany taki tryb i taka podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy, jakie faktycznie zostały zastosowane, a mianowicie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53§1 pkt.1 lit. b Kodeksu pracy. Nie podlega również uwzględnieniu żądanie sprostowania świadectwa pracy przez wpisanie w załączniku do świadectwa pracy danych o korzystaniu przez powódkę z zasiłku chorobowego od dnia 9 lipca 2015r., albowiem w świadectwie pracy nie ma żadnych zapisów dotyczącej okresu korzystania przez powódkę z zasiłku chorobowego, począwszy od tej daty zaś sprostowanie świadectwa pracy, nie polega na jego uzupełnieniu.

Nie podlega również uwzględnieniu powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę za dzień 19 września 2014r., albowiem przedmiotowa należność została uiszczona na rzecz powódki w listopadzie 2014r. i dowodzi tego dokument przelewu. (k.102 - 103) Jeżeli zaś powód po spełnieniu świadczenia przez pozwanego po doręczeniu pozwu nie cofnął pozwu, sąd oddala powództwo. (OSN z dnia 26 lutego 2014r., III CZP 119/13, (...) Lex)

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd oddalił dalej idące powództwo jako niezasadne, o czym w pkt. IV wyroku na podstawie art. 56§1 k.p.

w zw. z art. 80 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz.U. 2015. 192) w zw. z art. 97§2¹ k.p.

Natomiast w pkt. V sentencji wyroku Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu za pierwszą instancję, ze względu na jej trudną sytuację materialną i rodzinną (utrata pracy i choroby dzieci), o czym orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U.2014.1025 z późn. zm.)

Sędzia:

ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron na adres jak z wniosków (k. 183, k.185);
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;
3. akta przedstawić sędziemu po wpłynięciu apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem - celem wydania zarządzeń wykonawczych.