

Sygn. akt IV P 238/19

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2020 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Monika Żywarska, Barbara Zagraba

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2020 r. w Puławach

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko 3 (...) (...) w K.

o przywrócenie do pracy

1. Przywraca powódkę J. K. do pracy w pozwanej 3 (...) (...) w K. na poprzednie warunki pracy i płacy;

2. Zasądza od 3 (...) (...) w K. na rzecz powódki J. K. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 18 października 2019r. powódka J. K., odwołując się od oświadczenia pozwanego pracodawcy tj. 3 (...) (...) w K. z dnia 24 września 2019r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie art. 53§1pk1 lit b kp, wniosła o przywrócenie jej do pracy w pozwanej (...) na poprzednie warunki pracy i płacy.

Pozwana 3 (...) (...) w K. powództwa nie uznawała i wniosła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. K. urodziła się w dniu (...) (akta osobowe).

Powódka w dniu 1 października 1997r. zawarła umowę o pracę z J. W. Nr (...) w S. na stanowisko pomocy kuchennej, potem pracowała w tej J. jako kucharz, następnie pomoc magazynowa – logistyka (akta osobowe). Wcześniej powódka także pracowała w tej J. w okresach: od 1.10.81 do 1.09.87, od 4.12.89 do 30.06.91 i od 2.04.91 do 30.09.93 (akta osobowe).

Z dniem 28 lipca 2011r. na podstawie art. 23⁽¹⁾kp, powódka stała się pracownikiem J. W. Nr (...) w K., od 1 sierpnia 2011r. pracowała jako Monter D. Produkcji Zakład (...) K. (akta osobowe). Potem pracodawcą dla powódki stała się 3 (...) (...) w K., a powódka nadal pracowała w D. Produkcji w Zakładzie (...) w S. (akta osobowe).

W Zakładzie (...) w S. na stanowiskach monterów zatrudnionych jest ok. 100 osób, są 4 działy produkcji i do każdego działu przydzielona jest stała grupa monterów, z tym że pracownicy ci, w miarę potrzeb przesuwani się do pracy

pomiędzy działami (zeznania świadka M. S. – 00:20:26 nagrania protokołu rozprawy z dnia 20.02.20, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc – 00:37:23 nagrania protokołu rozprawy z dnia 20.02.20).

Praca montera wykonywana jest w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze w myśl ustawy o emeryturach pomostowych z dnia 19.12.2008r. i praca odbywa się na jedną zmianę w godz. od 7.00 do 13.00 (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, akta osobowe).

W okresie zatrudnienia powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresach wymienionych w pkt 12 świadectwa pracy (k.6v, akta osobowe).

W okresie zatrudnienia powódka otrzymywała od pracodawcy wyróżnienia w postaci: przyznania jej w grudniu 2013r. nagrody uznaniowej- „w uznaniu szczególnego zaangażowania i sumiennosci przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, nienaganną dyscyplinę”, zwiększania jej premii regulaminowej w sierpniu 2012r., lipcu 2013r., grudniu 2013r, grudniu 2014 - także „w uznaniu szczególnego zaangażowania i sumiennosci przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, nienaganną dyscyplinę nagrody”, wysyłania do niej przez Komendanta Bazy dwukrotnie tj. w listopadzie 2015 i sierpniu 2016 listów gratulacyjnych z okazji Święta Niepodległości i święta Wojska Polskiego z wpisami: „w imieniu społeczności 3 Bazy składam Pani gorące podziękowania za wyróżniającą pracę na rzecz Sił Zbrojnych RP. Serdecznie dziękuję za sumienne i ofiarne wykonywanie codziennych obowiązków służbowych. Pani postawa, ambicje zawodowe oraz zaangażowanie i solidność przyczyniają się do wymiernych sukcesów Bazy” (k.41,42) . Także i Kierownik Zakładu (...) wysłał do powódki w sierpniu 2017r. list gratulacyjny (k.42). Powódka w 2014r. otrzymała brązowy medal „ Za zasługi dla obronności kraju” przyznany jej przez Ministra Obrony Narodowej (k.39).

Od 17 grudnia 2018r. powódka, wobec stwierdzonego u niej udaru, była niezdolna do pracy nieprzerwanie do 16 czerwca 2019r. (akta osobowe). Lekarz orzecznik ZUS orzeczeniem z dnia 19 czerwca 2019r. ustalił, że w związku z rokowaniem odzyskania przez powódkę zdolności do pracy, istnieją okoliczności uzasadniające ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 12 miesięcy, licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego (k.8). Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia 8 lipca 2019r. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 17 czerwca 2019r. do dnia 10 czerwca 2020r. (akta osobowe).

W piśmie z dnia 16 września 2019r. Komendant pozwanej Bazy zwrócił się do zakładowych organizacji związkowych z informacją o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę z powodu jej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, uzasadniając swój zamiar faktem, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 17.12.18 do 16.06.19 i wyczerpała okres zasiłkowy, a od 17.06.19 do 10.06.20 ZUS przyznał jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego (k.22-25, akta osobowe).

Pismem z dnia 24 września 2019r. Komendant pozwanej Bazy rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu jej niezdolności do pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, a pismo to zostało wysłane do powódki drogą pocztową i powódka otrzymała to oświadczenie woli w dniu 2 października 2019r. (akta osobowe). Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 2 października 2019r. i powódka otrzymała świadectwo pracy (akta osobowe).

Miesięczne wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 3.556,06 zł (k.26).

Stanowisko pracy, które zajmowała powódka nie zostało zlikwidowane po rozwiązaniu z nią stosunku pracy, został zatrudniony nowy pracownik jako monter (zeznania świadka M. S.).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy i akt osobowych powódki, a wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przy żadnej ze stron. Także i swoje ustalenia sąd oparł o zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc oraz zeznania świadka M. S., które to zeznania

zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny. Nadto zeznania te, a w szczególności zeznania powódki słuchanej w charakterze strony, są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Zeznania te należy więc obdarzyć walorem wiarygodności.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki przywrócenia jej do pracy w pozwanej 3 (...) (...) w K. na poprzednie warunki pracy i płacy, zasługuje na uwzględnienie.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 2 października 2019r. w związku z jednostronnym oświadczeniem woli Komendanta pozwanej Bazy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu jej niezdolności do pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Zgodnie z art. 53 § 1 ust 1 lit b kp 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. Zatem, zgodnie z tym przepisem, po wyczerpaniu przez pracownika okresu zasiłkowego, pracodawca może skorzystać z prawa i rozwiązać z danym pracownikiem umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym z przyczyn niezawinionych przez pracownika niezdolnego do świadczenia pracy.

Poza sporem jest, że pozwany pracodawca, składając wobec powódki oświadczenie woli z dnia 24 września 2019r., które do powódki dotarło w dniu 2 października 2019r., o rozwiązaniu z nią stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 ust 1 lit b kp, uczynił to już po upływie okresu ochronnego tj. po wykorzystaniu przez powódkę 182 dniowego okresu zasiłkowego i po 3 pierwszych miesiącach pobierania przez nią świadczenia rehabilitacyjnego. Zatem przedmiotowe oświadczenie woli pozwanego pracodawcy dokonane zostało zgodnie z treścią tego przepisu i było prawidłowe pod względem formalnym.

Jak brzmi wprost treść tego przepisu, pracodawca może, ale nie musi, w sytuacji przewidzianej w art. 53 § 1 ust 1 lit b kp, rozwiązać z takim pracownikiem umowę o pracę. Zatem przepis ten nie nakłada na pracodawcę obowiązku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy pracownik wykorzystał okres zasiłkowy i pobierał przez 3 pierwsze miesiące przyznane mu świadczenie rehabilitacyjne, a jedynie stwarza pracodawcy możliwość zerwania więzi prawnej w tym trybie, jeżeli pracodawca stoi na stanowisku, że nie może kontynuować zatrudnienia (np. wyr. SA w Katowicach z 9.10.1991 r. sprawie III APr 254/91). Zatem - jak wprost brzmi przepis, uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 kp nie ma więc charakteru bezwzględnie, co oznacza że pracodawca w przypadku zaistnienia okoliczności przewidzianych w §1 ust1 lit b art. 53 kp nie musi, a tylko może podjąć decyzję o rozwiązaniu z danym pracownikiem stosunku pracy.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, prawidłowa pod względem formalnym decyzja pracodawcy o skorzystaniu przez niego z prawa rozwiązania stosunku pracy w takim trybie, może być jednak oceniana pod kątem art. 8 kp, który to przepis umożliwia sądom weryfikowanie przepisów prawa pracy pod względem zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. W każdej sprawie sąd może zastosować art. 8 kodeksu pracy, zgodnie z którym, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Art. 8 kp nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw jakie wynikają z innych przepisów, przepis ten jednak upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Przepis ten zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa pracy ustanowionymi przez ustawodawcę. Wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega ocenie sądu pracy w aspekcie zasad współżycia społecznego, co nie narusza gwarantowanych przez Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej praw obywatelskich (wyr. SN z 6.11.2001 r. w sprawie IPKN 676/00). Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r. w sprawie IPK 135/10). Artykuł 8 kp

umożliwia dokonanie oceny sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r. w sprawie I PKN 273/97). Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 KP) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (wyr. SN z 7.1.2014 r. w sprawie I PK 149/13). Każde bowiem uprawnienie skonfigurowane zostało z określoną racją i klauzule zawarte w art. 8 kp służą jego zmodyfikowaniu, jeśli wyjątkowo w danym układzie zdarzeń inne wartości okażą się dominujące. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r. w sprawie I PK 178/16 - uważna 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.

Sąd rozpoznający sprawę podziela wskazane wyżej stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane wyżej i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy to, w ocenie tut. sądu, uznać należy, że decyzja Komendanta pozwanej Bazy o skorzystaniu przez niego z prawa rozwiązania z powódką w takim trybie stosunku pracy, w okolicznościach ustaleń stanu faktycznego dokonanych w przedmiotowej sprawie, stanowi naruszenie art. 8 kp, co w ocenie sądu, przemawia za zniweczeniem prawa pozwanego pracodawcy do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 53 kp.

Powódka w pozwie i w toku niniejszej sprawy, podnosząc iż decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, wskazywała okoliczności, które jej zdaniem, powodują, że ta decyzja pracodawcy jest nieakceptowalna oraz naganna i był to fakt, iż całe swoje życie zawodowe związała z pracą w pozwanej jednostce, bo pracowała ona w pozwanej Bazie, a wcześniej w J. (...) (...) S., nieprzerwanie od roku 1997, a wcześniej w tej J. już od roku 1981, z przerwami. Także powódka podnosiła, iż ma ona 57 lat, pracowała u pozwanego pracodawcy nienagannie, była doceniana przez przełożonych, rzadko przebywała na zwolnieniach lekarskich aż do grudnia 2018r., gdy doznała udaru, przez co musiała przebywać na kolejnych zwolnieniach lekarskich, a następnie przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne, dostrzegając rokowania, aby po 12 miesiącach przebywania na tym świadczeniu, odzyskała pełną sprawność do wykonywania pracy na stanowisku monterka.

W ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził istnienie okoliczności wskazywanych przez powódkę jako okoliczności pozwalające uznać, że przedmiotowa decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, aczkolwiek podjęta zgodnie z brzemieniem art. 53 § 1 kp, to jednak stanowiła rażące nadużycie prawa przysługującego pracodawcy i jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, nie zasługuje na ochronę. Trudno, w ocenie sądu, zrozumieć cel skorzystania przez pracodawcę ze swojego uprawnienia w stosunku do powódki, mając na uwadze, że przepis art. 53 § 1 kp – jak już wyżej podniesiono, ukształtowany został z jednej strony - potrzebą prowadzenia przez pracodawcę racjonalnej polityki zatrudnienia, a z drugiej strony - postulatem trwałości zatrudnienia. Powódka bez wątplenia była długoletnim pracownikiem Wojska (w zasadzie od 1981r. z przerwami, a na stałe od 1997r.) i cały czas związana była zawodowo, na różnych stanowiskach pracy, z jednym zakładem pracy tj. z J. W. w S. (po przekształceniach z pozwaną Bazą), od kilku lat pracowała jako monter w Zakładzie (...) w S., odbyła odpowiednie szkolenia, знаła swoją pracę doskonale i jak wynika z analizy jej akt osobowych i dokumentów złożonych do akt sprawy, jej praca była doceniana przez pracodawcę. Należy także wskazać, że powódka w okresie od 2011r. do 17 grudnia 2018r. nie korzystała często ze zwolnień lekarskich, bo w roku 2011 były to 3 dni, w 2012 -1 dzień, w 2013- 8 dni, w 2014 - 6 dni, w 2015 w ogóle nie korzystała, w 2016- 3 dni, w 2017 - 4 dni i w 2018 -15 dni. Zatem, wydaje się, że dotychczasowa postawa powódki jako pracownika w tym zakładzie pracy, powinna u pozwanego pracodawcy wywołać ocenę, iż jest ona cennym pracownikiem tego Zakładu i dlatego stosunek pracy jak najbardziej powinien trwać zarówno dla dobra pracodawcy, jak i pracownika. Natomiast powódka nagle niestety

ciężko zachorowała i ten rodzaj choroby spowodował, że nie mogła ona szybko wrócić do swojej pracy, bo musiała poddawać się rehabilitacji, która była na tyle skuteczna, że lekarz orzecznik ZUS dostrzegł, że pomimo przebytego udaru, istnieją rokowania odzyskania przez powódkę zdolności do pracy, ale na to potrzeba jeszcze roku. Pozwany pracodawca zaś, zupełnie z niewiadomych przyczyn - w ocenie sądu, postanowił jednak uznać, że nie będzie czekał, aż powódka odzyska zdolność do wykonywania swojej pracy i postanowił, aby nagle zerwać łączący strony od wielu lat stosunek pracy. Pozwany nie podał, poza tylko faktem, że miał takie uprawnienie, przyczyn skorzystania przez siebie z tego prawa. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, żeby istniały jakieś okoliczności, które by powodowały, iż interes pracodawcy, w wyniku przedłużającej się nieobecności powódki, mógł zostać zagrożony. W wyniku zaś tej drastycznej decyzji pracodawcy, oczywistym jest, że powódka znalazła się w trudnej sytuacji życiowej, bo nagle w wieku 57 lat przestała być pracownikiem Zakładu, w którym przepracowała całe swoje życie zawodowe i miała nadzieję, że będzie tam pracować aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Według sądu, decyzja pozwanego pracodawcy o takim potraktowaniu swojego długoletniego pracownika, który nagle ciężko zachorował, ale w ocenie lekarzy istniały rokowania, że wróci w przyszłości do pracy w pełni sił, w odczuciu społecznym rażąco stoi w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, bo do społeczeństwa, w tym, także i pracowników Zakładu, dotarł przekaz, że mimo iż powódka przepracowała u jednego pracodawcy ponad 25 lat i to nienagannie, to gdy znalazła się w dramatycznej sytuacji tj. gdy ciężko zachorowała i wymagała rehabilitacji, to pracodawca nie dostrzegł w niej jej dotychczasowej postawy pracowniczej, tylko skwapliwie skorzystał ze swojego prawa i rozwiązał z nią stosunek pracy. Taka decyzja pracodawcy podjęta w czasie korzystania przez powódkę ze świadczenia rehabilitacyjnego, na ten czas wprawdzie nie pogorszyła jej sytuacji finansowej, bo do 10 czerwca 2020 r. będzie otrzymywać to świadczenie, ale przecież jest także życie po tej dacie i powódka ma oczywiste powody, aby czuć się zaniepokojona swoim losem, także pod względem finansowym. Nadto okres na jaki przyznano powódce świadczenie rehabilitacyjne, jak sama nazwa tego świadczenia mówi, powinien być przeznaczony na spokojne poddawanie się dalszej rehabilitacji, tak aby po ustaniu prawa do tego świadczenia, powódka mogła podjąć swoje dotychczasowe obowiązki zawodowe, a taki niewątpliwie cios wymierzony powódce ze strony pracodawcy zaburzył jej spokój. Jeszcze raz należy podkreślić, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika iżby istniały jakiegokolwiek przyczyny, które by powodowały, że pozwany pracodawca, kierując się dobrem zakładu pracy, nie mógł dłużej czekać aż powódka w pełni odzyska swoją zdolność do pracy i wróci na swoje stanowisko pracy, tylko musiał skorzystać ze swojego prawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika.

Tak więc, w okolicznościach niniejszej sprawy, takie zachowanie pracodawcy, czyli podjęcie przez niego decyzji o skorzystaniu z prawa rozwiązania z powódką stosunku pracy przewidzianego w art. 53 § 1 ust 1 lit b kp, w ocenie sądu, w jaskrawy sposób stanowi nadużycie jego prawa przewidzianego w tym przepisie, co przemawia za zniweczeniem jego prawa jako pracodawcy do rozwiązania z powódką umowy o pracę w tym trybie.

W takiej sytuacji, tj. gdy powódka została zwolniona z pracy, w której przepracowała całe swoje dorosłe życie zawodowe, a do tego rozwiązania stosunku pracy doszło według sądu – jak wyżej podniesiono, w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, to sąd na podstawie art. 56 kp przywrócił powódkę do pracy w pozwanej Bazie na poprzednie warunki pracy i płacy.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 98 kpc w zw. z §9 ust 1 pkt 1 i § 15 ust 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz.1800 ze zm).