

Sygn. akt IV Pa 16/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2017r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Elżbieta Wojtczuk

Sędziowie : SO Jacek Witkowski (spr.)

SO Jerzy Zalasieński

Protokolant : st.sekr.sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2017 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa I. W.

przeciwko (...) S.A w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 27 grudnia 2016r. sygn. akt IV P 98/16

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki I. W. na rzecz pozwanego (...) S.A w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

J. Z.E. W.J. W.

Sygn. akt IV Pa 16/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 grudnia 2016r. wydanym w sprawie IV P 98/16 Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo I. W. przeciwko (...) S.A. w W. o przywrócenie do pracy, a także zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i rozważań Sądu Rejonowego:

Powódka I. W. wystąpiła do Sądu Rejonowego w Siedlcach z pozwem przeciwko (...) S.A. w W. o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu pozwu podniosła, iż z pozwanym łączyła ją umowa na czas nieokreślony. W dniu 13 kwietnia 2016r. otrzymała od pozwanego pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp bez wypowiedzenia. Stwierdziła, iż jest członkiem związku zawodowego (...) S.A. i zamiar rozwiązania umowy o pracę

powinien być skonsultowany ze związkami. Jednakże mimo, iż związek skontaktował się z powódką, to nie bronił jej, bowiem nie udzielił żadnej odpowiedzi.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie. Argumentowano, iż do rozwiązania umowy doszło zgodnie z przepisami po wyczerpaniu przez powódkę okresu zasiłku chorobowego i pierwszych 3 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego. Pisma o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką zostały wysłane do wszystkich czterech związków zawodowych działających u pozwanego, ale żaden nie zajął stanowiska. Udział związków zawodowych w procedurze rozwiązania umowy ma charakter konsultacyjny, a ostatecznie decyzja należy do pracodawcy. Okolicznością istotną dla oceny prawidłowego rozwiązania umowy z powódką jest zdaniem pozwanego fakt, iż powódka od 16 czerwca 2015r. była nieobecna w pracy z powodu choroby, a w dniu doręczenia jej rozwiązania umowy o pracę tj. 13 kwietnia 2016r. pozostawała niezdolna do pracy i łączna niezdolność do pracy wyniosła około 10 miesięcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że I. W. była zatrudniona u pozwanego od 15 października 2012r. w pełnym wymiarze czasu pracy początkowo na czas określony, a następnie na czas nieokreślony jako Kierownik ds. Rozwoju. Powódka kierowała czternastoosobowym zespołem. Sąd I instancji ustalił, że z uwagi na stres związany z wykonywaną pracą zachorowała i przebywała na zasiłku chorobowym od 16 lipca 2015r. do 14 grudnia 2015r. i świadczeniu rehabilitacyjnym od 15 grudnia 2015r. do połowy grudnia 2016r. W początkowym okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim, kiedy zdawała kluczyki do samochodu służbowego bezpośredni przełożony M. A. powiedział, że będzie na nią czekał, ale w tym czasie jeszcze nie było wiadome, jak długi okres będzie trwała jej nieobecność. Drugi raz poinformowała przełożonego, iż przeszła na świadczenie rehabilitacyjne w wymiarze 5 miesięcy. Była to pierwsza decyzja o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego zaraz po wyczerpaniu zasiłku chorobowego. O tym fakcie powiadomiła również M. S. (1) specjalistę ds. personalnych i J. R. członka Zarządu Związku Zawodowego (...) S.A. W dniu 14 marca 2016r. sporządzono pismo o zamiarze rozwiązania z powódką I. W. umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp i wysłano je do wszystkich czterech związków zawodowych działających u pozwanego i po upływie okresu przewidzianego na udzielenie odpowiedzi sporządzono w dniu 11 kwietnia 2016r. pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, która otrzymała je w dniu 13 kwietnia 2016r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Nie dopatrzone są żadne błędy formalne ani merytoryczne w rozwiązaniu umowy o pracę z powódką.

Zarzut pełnomocnika powódki, iż w pozwanym zakładzie działało 5 związków zawodowych a nie cztery okazał się nietrafiony, bowiem jak wynika z pism pozwanego piąta organizacja związkowa została wpisana do rejestru w dniu 27 kwietnia 2016r. tj. po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Faktem jest, iż w piśmie zawiadamiającym o zamiarze rozwiązania umowy z powódką skierowanym do związków zawodowych istnieje błąd co do początku choroby powodującej rozwiązanie umowy. Data ta powinna brzmieć 16 czerwca 2015r., a nie jak wpisano 16 czerwca 2016r. Nie jest to jednak - zdaniem Sądu Rejonowego - błąd powodujący nieważność konsultacji, biorąc pod uwagę fakt, iż data sporządzenia pisma to 14 marca 2016r. (tj. przed w/w datą), a nadto z datą tą wiąże się dokładny opis sytuacji, który spowodował podjęcie decyzji pozwanego. Przytoczono bowiem, iż przyczyną rozwiązania umowy jest choroba trwająca dłużej niż okres zasiłkowy (182 dni) oraz pierwsze 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że taka omyłka mogła być wyjaśniona przy odrobinie dobrej woli natychmiastowo np. telefonicznie. Okres konsultacji został podany w sposób prawidłowy tj. zgodnie z treścią art. 53 § 4 kp w zw. z art. 52 § 3 kp. Twierdzenie świadka J. R., iż z uwagi na błędy formalne, które zawierało pismo nie udzielono odpowiedzi, Sąd Rejonowy ocenił jako niewiarygodne. Gdyby bowiem związek zawodowy był naprawdę zainteresowany obroną pracownika, to bez względu na błędy starałby się przekazać swoje stanowisko i ewentualne zastrzeżenia. Tym bardziej, iż sama powódka jak stwierdziła po rozmowie ze świadkiem już po otrzymaniu rozwiązania umowy została poinformowana, iż związek zawodowy nie zajął stanowiska w ustawowym czasie. Zdaniem Sądu Rejonowego fakt ten nie ma znaczenia, bowiem przy podejmowaniu decyzji pracodawca nie jest związany stanowiskiem organizacji związkowej, choć powinien ją wziąć pod uwagę. Obowiązany jest jednak do przeprowadzenia konsultacji i ten fakt miał miejsce.

W ocenie Sądu I instancji rozwiązanie umowy z powódką było uzasadnione, biorąc pod uwagę jej długą nieobecność (1,5 roku) i zmiany organizacyjne, które nastąpiły w czasie jej długiej nieobecności. Podkreślono, że przyczyną tak długiej choroby powódki był stres związany ze zmianą terenu, na którym miała działać. Obecnie zaś - jak wynika z zeznań świadka M. S. (2), specjalisty ds. personalnych - nastąpiły znaczne zmiany organizacyjne i strukturalne w firmie. W związku z powyższym powódka musiałaby uczyć się wszystkiego od nowa, bardzo poszerzyć swój zakres wiedzy i dostosować do nowego stanu faktycznego. Musiałaby przejść cały cykl szkoleń, które przechodziły w związku ze zmianami inne osoby. Uprzednio zaś dużo mniejsze zmiany na tym stanowisku spowodowały taki stres, który zakończył się długotrwałą chorobą. Nie wiadomo zatem, jak po takiej chorobie zareagowałaby psychika powódki na zdecydowane zwiększenie obowiązków związanych ze zmianami strukturalnymi. Ponadto, biorąc pod uwagę charakter pracy powódki i zakres jej obowiązków, nie było możliwym zastępstwo jej przez tak długi okres czasu przez innych pracowników. Przez pierwszy miesiąc były zatem zastępstwa rotacyjne tak, jak na urlopie wypoczynkowym, ale przez dłuższy okres czasu było to niemożliwe i zatrudniono kogoś na zastępstwo po otrzymaniu wiadomości, iż powódka będzie przebywała na dłuższym zwolnieniu. Fakt, że powódka zgłosiła swoją gotowość do powrotu do pracy rozmawiając po dwa razy ze świadkiem J. R. i przełożonym M. A. nie przesądza o tym, iż zakład pracy nie mógł podjąć decyzji o rozwiązaniu umowy. Tym bardziej, iż nieobecność powódki już po rozwiązaniu umowy trwała jeszcze około 8 miesięcy.

Okolicznością istotną dla oceny niniejszego powództwa, zdaniem Sądu Rejonowego, był fakt, iż powódka od 16 czerwca 2015r. była nieobecna w pracy z powodu choroby, a w dniu doręczenia jej rozwiązania umowy (13.IV.2016r.) pozostawała niezdolna do pracy, a niezdolność ta trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia zasiłku i pierwszych 3 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy by zatrudniał pracownika przez nieograniczony żadnym terminem czas na danym stanowisku, jeżeli obowiązkom tym pracownik nie może podołać, bez względu na okoliczności, które to spowodowały. W niniejszym przypadku rozwiązanie z powódką umowy było uzasadnione z jednej strony długotrwałą chorobą, a z drugiej strony ze zmianami strukturalnymi i organizacyjnymi, jakie zaszły w firmie pod jej nieobecność, co wymagało od pracowników intensywnych szkoleń, przyswajanie nowych wiadomości, organizowanie nowych zespołów. Te nowe zadania musiały zostać wdrożone, nie mogły poczekać na powrót powódki.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o treść art. 53 § 1 b kp, o kosztach orzeczono w myśl art. 98 § 1 kpc i § 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.X.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 5.XI.2015r.).

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka I. W., zaskarżając go w całości i wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu ewentualnych kosztów procesu według norm przepisanych. W ocenie powódki zaskarżony wyrok jest krzywdzący i niesłuszny, gdyż narusza przepisy prawa w stopniu skutkującym koniecznością jego zmiany i uwzględnienie złożonego odwołania od dokonanego w dniu 11 kwietnia 2016r. rozwiązania z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony bez wypowiedzenia, doręczonego powódce w dniu 13 kwietnia 2016r. Podkreślono, że usprawiedliwiona orzeczeniem lekarskim nieobecność powódki była niezamierzona, nie widziała jak długo będzie trwała. Swoją gotowość świadczenia pracy i dalszego zatrudnienia zgłaszała przełożonemu i związkowi zawodowym. Podkreślała, że po upływie świadczenia rehabilitacyjnego stawi się do pracy i jest w dalszym ciągu zainteresowana kontynuacją zatrudnienia w firmie (...). Zwrócono uwagę, że o wadliwości rozwiązania z powódką stosunku pracy świadczy również brak konsultacji ze związkami zawodowymi, gdyż zapytanie do związków zawodowych zawierało liczne błędy formalne i pozostało bez żadnej odpowiedzi. Zarzucono naruszenie przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp.

Pozwany wnosił o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki I. W. nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art. 233 § 1 kpc. Zarzuty apelacyjne nie znajdują usprawiedliwionych podstaw i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji. Sąd Okręgowy nie dopatrzył się naruszenia przepisów prawa procesowego ani prawa materialnego i zaaprobował ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego dokonaną przez Sąd I instancji.

Podstawą do oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę z powódką w oparciu o art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp jest spełnienie przesłanek zawartych w tym przepisie, który stanowi, że 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. W okolicznościach niniejszej sprawy bezsporne jest to, że powódka była niezdolna do pracy od 16 czerwca 2015r. do 14 grudnia 2015r., a następnie po wyczerpaniu zasiłku chorobowego przyznano jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego od 15 grudnia 2015r. do połowy grudnia 2016r. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w kwietniu 2016r., wobec czego upłynął okres 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp. Przepis ten wskazuje, że w zaistniałym przypadku pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, zatem podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy z pracownikiem z powodu jego długotrwałej niezdolności do pracy wskutek choroby leży wyłącznie w gestii pracodawcy. Nie podlega to ocenie Sądu, bowiem to pracodawca stwierdza, czy długotrwała nieobecność pracownika utrudnia funkcjonowanie zakładu pracy i czy w związku z tym dokona rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp. Sąd nie jest władny, aby ustalać, czy pracodawca mógł odstąpić od dokonywania takiej czynności i ewentualnie poczekać na odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy. Pracodawca sam decyduje o skorzystaniu z możliwości, jaką daje mu regulacja zawarta w powołanym przepisie. Podnoszona przez powódkę okoliczność, że przychodziła do pracodawcy i rozmawiała z przełożonym M. A., z M. S. (1) specjalistą ds. personalnych i J. R. członkiem zarządu Związku Zawodowego (...) S.A. o możliwości powrotu przez nią do pracy, w ogóle nie ma znaczenia prawnego. Istotą powrotu pracownika po nieobecności z powodu długotrwałej choroby jest odzyskanie zdolności do pracy, co potwierdza stosowne orzeczenie lekarskie. Niewątpliwie wówczas powódka pobierała świadczenie rehabilitacyjne, a tym samym była niezdolna do pracy. Dopiero ewentualne przerwanie pobierania tego świadczenia na skutek orzeczenia orzecznika ZUS o zdolności do pracy, mogłoby być podstawą dla pracodawcy do tego, aby dopuścić pracownika do pracy. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie nastąpiła, zatem zasadne jest przyjęcie, iż sama rozmowa z pracodawcą nie mogła skutkować faktycznym powrotem I. W. do pracy, nie było to również tożsame z gotowością do pracy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Powyższe okoliczności, podnoszone w apelacji, nie miały wpływu na ocenę prawidłowości dokonania z powódką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy niepotrzebnie w dalszej części wywodów w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku poczynił rozważania dotyczące zmian organizacyjnych i strukturalnych u pracodawcy, a które mogłyby niekorzystnie wpłynąć na stan zdrowia powódki. Okoliczności te w ogóle nie mają wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, gdyż istotą sporu jest, czy w dacie rozwiązania stosunku pracy zachodziły przesłanki do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie zaś kwestie dotyczące ewentualnej i niepewnej przyszłości, która mogłaby nastąpić, gdyby powódka chciała powrócić do pracy w trybie art. 53 § 5 kp. Przepis ten stanowi, że 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. W przypadku powódki przepis ten znalazłby zastosowanie w ciągu 6 miesięcy licząc od 13 kwietnia 2016r.

Rozważania zawarte w apelacji nie przystają do sytuacji powódki. Pracodawca nie miał żadnych podstaw prawnych do skierowania powódki na badania lekarskie, skoro w momencie, gdy powódka rozmawiała z innymi pracownikami pozwanej spółki, pobierała świadczenie rehabilitacyjne. Co więcej również przepis art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 25

czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz. U. z 2017r. poz. 1368) wyraźnie potwierdza, że osoba, której przysługuje świadczenie rehabilitacyjne, po wyczerpaniu zasiłku chorobowego musi pozostawać nadal niezdolna do pracy, przy czym dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Niewątpliwie zatem osoba pobierająca świadczenie rehabilitacyjne nie jest zdolna do pracy, a jedynie rokuje odzyskanie takiej zdolności. Oczekiwanie, że pracodawca miałby w czasie pobierania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego kierować ją na badania lekarskie celem ustalenia, czy jest zdolna do pracy i pod kątem ewentualnego powrotu do pracy, nie miało uzasadnionych podstaw.

Sąd Okręgowy w całości podzielił rozważania Sądu I instancji dotyczące kwestii błędu co do początku choroby powodującej rozwiązanie umowy w piśmie zawiadamiającym o zamiarze rozwiązania umowy z powódką skierowanym do związków zawodowych. Powinna być wskazana data 16 czerwca 2015r., zaś w piśmie wpisano 16 czerwca 2016r. Niemniej jednak nie jest to błąd powodujący nieważność konsultacji ze związkami zawodowymi, przy uwzględnieniu okoliczności, że data sporządzenia pisma to 14 marca 2016r. (tj. przed w/w datą), a nadto dokonano dokładnego opisu sytuacji, która spowodowała podjęcie przez pozwanego pracodawcę takiej decyzji. Przytoczono bowiem, że przyczyną rozwiązania umowy jest choroba trwająca dłużej niż okres zasiłkowy (182 dni) oraz pierwsze 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. W ocenie Sądu Okręgowego związek zawodowy, gdyby faktycznie chciał ochronić powódkę przed rozwiązaniem umowy o pracę, to miał taką możliwość i mógłby wystąpić do pracodawcy ze stosownym stanowiskiem i opinią, w szczególności, że od wystosowania pisma do związków zawodowych do rozwiązania z powódką umowy o pracę upłynął miesiąc. W piśmie tym wskazano także prawidłowy 3-dniowy termin, co wynika z treści art. 53 § 4 kp w zw. z art. 52 § 3 kp. Przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy, a w razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Ponadto Sąd Okręgowy dokonał sprawdzenia, czy osoba, która podpisała pismo o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, tj. M. S. (2), był do tego umocowany przez organ reprezentujący pozwanego. Na etapie postępowania apelacyjnego pracodawca przedłożył odpis z rejestru przedsiębiorców KRS pozwanej spółki oraz ciąg pełnomocnictw wskazujących na umocowanie M. S. (2) do podpisywania w imieniu (...) S.A. dokumentów powodujących wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy, w których (...) S.A. jest pracodawcą. Nie budzi zatem wątpliwości, że osoba ta była umocowana do podpisania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką I. W..

Wobec powyższego zarzuty apelacyjne nie podlegały uwzględnieniu w kontekście regulacji prawnej, która była podstawą do rozwiązania z powódką umowy o pracę. Tym samym żądanie przywrócenia do pracy okazało się bezzasadne.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 385 kpc, apelacja powódki podlegała oddaleniu.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd orzekł, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804 ze zm.).

Wobec powyższego orzeczono jak w sentencji wyroku.