

Sygn. akt VI P 367/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska - Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 1 marca 2022 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym w trybie art. 15zszs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t. j. Dz. U. z 2020 roku, poz. 1842 ze zm.)

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko (...) z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy ewentualnie odszkodowanie

orzeka:

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki M. W. na rzecz pozwanego (...) z siedzibą w W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 367/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 września 2020 roku M. W. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w kwocie 7.500 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako pozwaną wskazała (...) w W.. W uzasadnieniu podała, że pracodawca nie miał prawa rozwiązać z nią umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. ponieważ w dacie rozwiązania umowy czyli w dniu 28 sierpnia 2020 roku doszło do przerwania terminów określonych w tym przepisie. Powódka stawiała się do pracy w związku z ustaleniem przyczyny nieobecności czym spełniła przesłanki z art. 53 § 3 k.p.

(pozew – k. 1-5)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wskazała, że wnosi o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, że od dnia 26 czerwca 2019 roku do 2 września 2019 roku powódka pobierała wynagrodzenie chorobowe, od 3 września 2019 roku do 25 lutego 2020 roku zasiłek chorobowy, a od 26 lutego 2020 roku do 22 września 2020 roku miała przyznane świadczenie rehabilitacyjne. Oznacza to, że w okresie od 26 czerwca 2019 roku do 28 sierpnia 2020 roku powódka nie stawiała się w pracy, nie wyraziła gotowości do świadczenia pracy, a nadto nie odzyskała zdolności do pracy w sposób obiektywny.

(odpowiedź na pozew – k. 29-35v)

Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zakończenia postępowania.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy o pracę od 3 sierpnia 2015 roku, najpierw na czas określony. Od 1 stycznia 2018 roku była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wykonywała prace jako pracownik produkcji w grupie stanowisk M na pełen etat. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.850 zł.

(umowy o pracę z aneksami – k. 12-17, zaświadczenie – k. 38)

Powódka w dniu 19 października 2017 roku doznała wypadku przy pracy i w okresie od 20 października 2017 roku do 19 kwietnia 2018 roku pobierała wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy w związku z wypadkiem przy pracy. Od 20 kwietnia 2018 roku do 15 marca 2019 roku pobierała świadczenie rehabilitacyjne.

Po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego w dniu 29 marca 2019 roku zostało wystawione powódce orzeczenie lekarskie nr (...) stwierdzające istnienie przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku pracownika produkcji.

W okresie od 19 marca 2019 roku do 30 kwietnia 2019 roku powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. Od 1 maja 2019 roku do 24 czerwca 2019 roku powódka nie była obecna w pracy, potraktowano to jako niepłatną nieobecność usprawiedliwioną.

W dniu 30 maja 2019 roku ZUS odmówił powódce dalszego świadczenia rehabilitacyjnego.

Orzeczeniem z dnia 14 sierpnia 2019 roku nr (...) i (...) lekarz orzecznik dopuścił powódkę do wykonywania pracy na stanowisku pracownika produkcji.

(decyzja ZUS z dnia 25 lipca 2018 r. – a.o., decyzja ZUS z dnia 18 grudnia 2018 roku – a.o., orzeczenie lekarskie nr 134/2019 – a.o., orzeczenie lekarskie nr (...) i (...) – a.o.)

W dniu 26 czerwca 2019 roku powódka stała się ponownie niezdolna do pracy. Od dnia 26 czerwca 2019 roku do dnia 2 września 2019 roku powódka pobierała wynagrodzenie chorobowe, a od 3 września 2019 roku do 25 lutego 2020 roku zasiłek chorobowy.

Decyzją ZUS z dnia 27 marca 2020 roku przyznano powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego od 26 lutego 2020 roku do 25 maja 2020 roku.

Następnie decyzja ta została zmieniona decyzją z dnia 24 czerwca 2020 roku gdzie powódce przedłużono prawo do świadczenia rehabilitacyjnego przyznając jej je od 26 lutego 2020 roku do 23 sierpnia 2020 roku.

W dniu 9 lipca 2020 roku decyzja ZUS z dnia 27 marca 2020 roku została zmieniona po raz kolejny i ostatecznie przyznano powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego od 26 maja 2020 roku do 22 września 2020 roku w wysokości 75% podstawy wymiaru.

(decyzja ZUS z dnia 30 maja 2019 r. – a.o., zestawienie nieobecności powódki – k. 46-48, decyzja ZUS z dnia 24 czerwca 2019 r. – a.o., decyzja ZUS z dnia 9 lipca 2020 – a.o.)

Powódka po 20 maja 2020 roku, aż do czasu ustania stosunku pracy nie zgłaszała się do pracodawcy, w tym kadrowej M. B. celem zgłoszenia gotowości do pracy lub otrzymania skierowania na badania lekarskie Powódka informowała pozwanego pracodawcę tylko o tym, że jest na zwolnieniu lekarskim. Informacje te kierowała M. B. i przełożonego K. T..

(zeznania świadka M. B. – k. 84v; zeznania świadka K. T. – k. 85)

Pracodawca prowadził akta osobowe powódki w ten sposób, że wydając skierowanie na badania lekarskie, kopię takiego skierowania pozostawiał w aktach sprawy.

W aktach osobowych powódki brak jest skierowań na badania lekarskie wystawione po 20 maja 2020 roku, które powódka miała realizować w placówkach współpracujących z pozwaną.

(skierowania na badania lekarskie - cz. A i B a.o.)

W dniu 28 sierpnia 2020 roku powódka otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania umowy o pracę bez winy pracownika na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p.. Jako przyczynę wskazano, że niezdolność do pracy w skutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego za pierwsze trzy miesiące.

(oświadczenie – k. 20)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódki. Autentyczność dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu. Powódka oraz jej pełnomocnik nie podnosili tego, że pracodawca przedstawił niekompletne akta osobowe powódki. Zeznaniami świadków M. B. i K. T. Sąd dał wiarę w całości jako spójnym i logicznym.

Zeznaniom świadka K. P. i powódki M. B. Sąd nie dał wiary w zakresie w jakim twierdzili, że powódka na przełomie maja i czerwca 2020 roku pojawiła się u pracodawcy, a konkretnie u M. B. celem zgłoszenia gotowości do pracy i uzyskania skierowania na badania lekarskie oraz tego, że takie skierowanie na badania lekarskie zostało wystawione niekompletnie i powódka nie mogła go zrealizować. Po pierwsze Sąd wskazuje, że powódka ani świadek nie wskazali konkretnej daty lub dat kiedy powódka miała udać się do pracodawcy celem wykazania gotowości do pracy. Tego nie przedstawili w swoich zeznaniach. Po drugie jak wynika z akt osobowych znajdują się w nich skierowania na badania lekarskie w formie kopii. Nie ma natomiast kopii skierowania wystawionego w maju 2020 roku lub później. Powódka nie powoływała się na to, że takiego dokumentu brakuje w aktach osobowych. Kopii otrzymanego skierowania nie przedłożyła w toku postępowania, nie składała żadnych wniosków dowodowych aby Sąd zwrócił się celem uzyskania takiego np. od P.. Po trzecie Sąd zwraca uwagę na fakt, że powódce miało być wystawione zgodnie z jej zeznaniami co najmniej dwa skierowania na badania – w maju 2020 roku i w sierpniu 2020 roku. Kopi ani jednego z nich powódka nie przedłożyła. Ponadto nie zostało wykazane jakimkolwiek dowodem, że skierowania z maja 2020 roku powódka nie mogła zrealizować z powodu braku zakreślonych punktów przez pracodawcę odnośnie pracownika produkcji. W tym zakresie nie zostali powołani żadeni świadkowie którzy potwierdziliby, że powódka próbowała zrealizować jakiekolwiek skierowanie po maju 2020 roku, a także że odmówiono jej wykonania badań w sierpniu 2020 roku ponieważ nie była już pracownikiem pozwanej spółki. Odnośnie zeznań świadka K. P. Sąd nie dał mu także wiary w zakresie w jakim twierdził, że osoby w kadrach pozwanej nie potrafiły wystawić dla powódki skierowania na badania lekarskie. Jest to niepotwierdzone zeznaniami żadnego ze świadków, ani nawet powódki która nie wskazywała, że nie potrafiono jej wystawić skierowania na badania lekarskie.

Żadna ze stron nie wносиła o uzupełnienie materiału dowodowego w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu w całości jako bezzasadne z następujących przyczyn.

Materialnoprawną podstawą roszczenia powódki o przywrócenie do pracy był art. 56 § 1 k.p. zgodnie z którym 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. Powódka wносиła o przywrócenie do pracy w pozwanej spółce na poprzednim stanowisku pracy ewentualnie o odszkodowanie. Podstawy swojego roszczenia upatrywała w naruszeniu przepisów prawa pracy, czyli stwierdzeniu, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie było zgodne z prawem.

Pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b 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. Pracodawca wskazał, że niezdolność powódki wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dotarło do powódki w dniu 28 sierpnia 2020 roku. Dlatego na ten moment należy badać czy oświadczenie pracodawcy było zgodne z prawem.

Sąd ustalił, że na dzień 28 sierpnia 2020 roku powódka w istocie wykorzystwała cały okres pobierania wynagrodzenia chorobowego zgodnie z art. 92 k.p. oraz zasiłku chorobowego wypłacanego przez ZUS, a także 3 miesiące świadczenia rehabilitacyjnego. Powódka zasiłek chorobowy pobierała w okresie od 3 września 2019 roku do 25 lutego 2020 roku. Od dnia 26 lutego 2020 roku do dnia 22 września 2020 roku miała przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, oznacza to, że 3 miesięczny okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego obliczanego zgodnie z ustawą zasiłkową liczony po 30 dni za każdy miesiąc wynosił od 26 lutego 2020 roku do 25 maja 2020 roku. Oznacza to, że pracodawca już od dnia 26 maja 2020 roku mógł rozwiązać z powódką stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p, pod warunkiem, że nie spełnione zostały przesłanki z art. 53 § 3 k.p.

Powódka w toku tego postępowania nie podnosiła naruszenia art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p., ale art. 53 § 3 k.p. zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Powódka w pozwie oraz na rozprawie podnosiła, że 3 lub 4 krotnie zgłaszała pracodawcy gotowość do świadczenia pracy oraz, że otrzymała od pracodawcy skierowanie na badania lekarskie. Podnosiła, że skierowań na badania lekarskie nie mogła zrealizować za pierwszym razem z powodu niewłaściwego wystawienia (nie zakreslenia wszystkich czynników ryzyka w pracy), a za drugim razem w sierpniu 2020 roku, ponieważ w P. gdzie realizowała skierowanie powiedziano jej, że nie jest już pracownikiem pozwanej. Jak ustalił Sąd na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego nie zostało przez powódkę udowodnione, ani to, że zgłaszała się do pracodawcy lub osoby upoważnionej swoją gotowość do pracy oraz, że otrzymała skierowanie na badanie lekarskie. Powódka stawienie się i zgłoszenie gotowości do pracy w maju i sierpniu 2020 roku wiązała z otrzymaniem skierowania na badania lekarskie. Do akt sprawy ani akt osobowych powódki nie zostały złożone żadne skierowania na badania lekarskie ani z maja ani z sierpnia 2020 roku. Akta osobowe powódki były prowadzone przez pozwanego w taki sposób, że pracodawca pozostawiał w nich kopie skierowań na badania. Kopii skierowań na badania dla powódki wystawianych czy to w maju, czy sierpniu 2020 roku nie ma. Oznacza to, że nie zostało udowodnione, że powódka stawiała się w pracy po 26 maja 2020 roku, aż do dnia rozwiązania stosunku pracy w dniu 28 sierpnia 2020 roku wykazując gotowość do świadczenia pracy. Powódka informowała tylko pracodawcę o tym, że ma dalsze przedłożenie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, a nie o tym, że zamierza wrócić do pracy.

Przez pojęcie stawienia się należy rozumieć przybycie na miejsce świadczenia pracy w gotowości i obiektywnej zdolności jej wykonywania (K. W. Baran (w:) B. M. Ćwiertniak, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, M. Lekston, A. Musiała, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, Warszawa 2020, art. 53). Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99 (OSNP 2001/10/342), art. 53 § 3 k.p. nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2012 r. (II PK 51/12, Lex nr 1274967) niewykonanie przez pracownika obowiązku poddania się badaniom lekarskim, na które skierował go pracodawca uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2015 r. (III BP 1/14, Lex nr 1751867) wskazując, że zakaz rozwiązania umowy

o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby powodującej tę niezdolność, a do pracy zgłasza się tylko w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę. Jeśli w takim przypadku pracownik stawia się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, to obowiązkiem pracodawcy jest w pierwszej kolejności skierowanie pracownika na kontrolne badania lekarskie przewidziane w art. 229 § 2 k.p. Dopiero pozytywny wynik takich badań (stwierdzenie braku przeciwwskazań medycznych do wykonywania dotychczasowej pracy) będzie dla pracodawcy stanowił przeszkodę w rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę nie będzie możliwe, jeżeli pracownik stawia się do pracy, po ustaniu przyczyny nieobecności, innymi słowy odzyska zdolność do pracy i fizycznie pojawi się w tej pracy.

Powołany przepis wymaga zatem kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek, po pierwsze - ustania przyczyny nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy i po drugie - stawienia się pracownika do pracy w związku z odzyskaniem zdolności do pracy. Nie jest przy tym wystarczające samo zgłoszenie gotowości do pracy, ale konieczne jest stawienie się pracownika do pracy z zamiarem jej wykonywania. Tymczasem w przedmiotowej sprawie powódka nie tylko nie stawiała się do pracy z zamiarem jej wykonywania, ale także nie posiadała zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego odzyskanie przez zdolności do pracy. Z ustaleń Sądu wynika, że powódka po 26 maja 2020 roku dalej była niezdolna do pracy ponieważ miała przyznane świadczenie rehabilitacyjne decyzją ZUS aż do 22 września 2020 roku. Z tego świadczenia korzystała, czego nie kwestionowała w toku postępowania. Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Oznacza to, że skoro powódka miała przyznane świadczenie rehabilitacyjne od 26 lutego 2020 roku, aż do 22 września 2020 roku to nie była w tym czasie zdolna do pracy, nie odzyskała obiektywnej zdolności do jej świadczenia. Jeśli byłoby inaczej to ZUS nie przyznał by jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Nie zgłaszała się do pracodawcy celem wydania jej skierowania na badania lekarskie celem ich wykonania i stawienia się później do pracy.

Sąd wskazuje, że nawet jeśli powódka stawiałaby się celem wyrażenia gotowości do pracy na przełomie maja/czerwca 2020 roku lub w sierpniu 2020 roku oraz pomiędzy tymi okresami to i tak nie zostały spełnione przesłanki z art. 53 § 3 k.p. uniemożliwiające pracodawcy rozwiązanie z nią umowy o pracę. W żadnym z tych okresów powódka nie była zdolna do pracy po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Nie mogła więc zostać dopuszczona do pracy przez pracodawcę, a także skierowana na badania lekarskie, skoro dalej obiektywnie była niezdolna do pracy, ponieważ dalej przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym. Należy ponadto wskazać, że przyjmując pogląd prezentowany przez powódkę, że zgłoszenie się do pracy nawet w czasie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przed upływem 3 miesięcy po skierowanie na badania lekarskie powoduje, że spełnione są przesłanki z art. 53 § 3 k.p. byłoby wypaczeniem istoty tego przepisu oraz art. 53 § 1 pkt 1 lit b. k.p. Powodowałoby to, że pracodawca defacto nie mógłby nigdy skorzystać z art. 53 § 1 pkt 1 lit b. k.p. gdy pracownik stawiałby się wyrażając gotowość do pracy w trakcie trwania świadczenia rehabilitacyjnego. Pracownika byłby dalej niezdolny do pracy. Nie jest do zaakceptowania, że pracownik stawiając się do pracodawcy i zgłaszając gotowość do jej świadczenia, kiedy pobiera jeszcze przez te pierwsze 3 miesiące świadczenie rehabilitacyjne, że nie robi tego w celu obejścia prawa i nadużywa art. 8 k.p. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Pracownik który chce rzeczywiście stawić się do pracy zgłaszając gotowość jej świadczenia może to zrobić tylko wtedy kiedy po pierwszych trzech miesiącach świadczenia rehabilitacyjnego nie pobiera dalej żadnych świadczeń. W tej sprawie tak nie było, ponieważ nawet jeśli powódka stawiała by się do pracy po 26 maja 2020 roku, kiedy po pierwszych 3 miesiącach pobierała dalej świadczenie rehabilitacyjne to zgłaszając swoją gotowość do pracy i chcąc otrzymać skierowanie na badania lekarskie nie znajdowała się w stanie ustania przyczyny niezdolności do pracy.

Reasumując Sąd w tej sprawie nie stwierdził, że oświadczenie pracodawcy doręczone powódce w dniu 28 sierpnia 2020 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. nie naruszało przepisów prawa, ani tego przepisu ani art. 53 § 3 k.p. Pracodawca na dzień 28 sierpnia 2020 roku miał prawo rozwiązać z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo główne oraz ewentualne o odszkodowanie jako całkowicie bezzasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, mając na względzie, że pozwana spółka wygrała w całości.