

Sygn. akt VPa 25/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga (spr.)

SSR del. Adrianna Mongiało

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2014 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa D. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 25 listopada 2013 roku

sygn. akt IV P 124/13

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy w sprawie o sygn. akt IV P 124/13 po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2013 r., sprawy z powództwa D. B. przeciwko (...) Sp. z o.o. siedzibą w D. o przywrócenie do pracy w pkt I wyroku przywrócił powoda D. B. do pracy u strony pozwanej w (...) sp. z o.o. w D. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, w pkt II wyroku nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 2 112 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sąd ustalił, iż powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 01.10.2012r. na stanowisku ustawiacza narzędziowego, za wynagrodzeniem w wysokości 3.835,89 zł brutto m-cznie.

Pismem z dnia 17.01.2013r. (...) Związek Zawodowy (...) poinformował pracodawcę, że powód jest osobą uprawnioną wobec pracodawcy do reprezentowania związku zawodowego oraz, że uchwałą nr (...) powód został objęty ochroną, o której mowa w art. 32 ust. 1 i 2 w zw. z art. 34 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Przed tą datą, strona pozwana nie miała wiedzy na temat przynależności związkowej powoda. W pismach z 17.01.2013r. i 22.01.2013r., strona pozwana poinformowała OZZ (...) o zamiarze dokonania wypowiedzenia umowy o pracę powodowi z uwagi na

likwidację stanowiska pracy z uwagi na straty działu, które wynosiły -342.546 zł. Związek Zawodowy pismem z dnia 29.01.2013r., nie wyraził zgody na wypowiedzenie powodowi umowy.

Od 14.01.2013r. powód był nieobecny w pracy z powodu depresji. Przebywał wówczas na następujących po sobie zwolnieniach lekarskich. W okresie od 01.03.2013r. do 25.03.2013r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim nr (...). Kolejne zwolnienie lekarskie powód otrzymał na okres od 26.03.2013r. do 22.04.2013r.. Zwolnienie lekarskie nr (...) zostało wyznaczone przez ZUS Oddział w L. do kontroli, a powód został wezwany na badanie kontrolne wyznaczone na dzień 21.03.2013r. W dniu 13.03.2013r. urząd pocztowy podjął próbę doręczenia wezwania powodowi. Z powodu niemożności doręczenia przesyłki, listonosz pozostawił przesyłkę na okres 14 dni w urzędzie pocztowym, umieszczając w skrzynce adresata awizo. Powód odebrał przesyłkę z urzędu pocztowego 27.03.2013r.. 03.04.2013r. powód złożył pisemne wyjaśnienia do ZUS. ZUS nie znalazł podstaw do usprawiedliwienia nieobecności na badaniu powoda. Z tych względów zwolnienie lekarskie powoda za okres od 01 marca 2013 r. do 25 marca 2013 r. utraciło ważność. W dniu 02.04.2013r. strona pozwana otrzymała od ZUS pismo, w którym wskazano, że powód nie stawił się na badanie kontrolne do lekarza orzecznika ZUS, w związku z czym jego zwolnienie lekarskie utraciło ważność od 22.03.2013r.. W związku z powyższym strona pozwana pismem z dnia 10.04.2013 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.52 Kodeksu pracy wbrew stanowisku organizacji związkowej, która nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano niestawienie się powoda do pracy od dnia 22.03.2013r. „do dnia dzisiejszego”. Strona pozwana argumentowała, iż w związku z utratą ważności zwolnienia lekarskiego 22.03.2013 r. pracownik był zobowiązany do świadczenia pracy. Powód nie złożył również w tym temacie wyjaśnień w ZUS, w związku z czym dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych.

Pismem z 15.04.2013 r. ZUS poinformował powoda jak i pozwanego, iż wyjaśnienie złożone przez powoda nie stanowi podstawy do usprawiedliwienia nieobecności na badaniu w dniu 21. 03.2013 r.. Pismem z dnia 18.04.2013r. strona pozwana zwróciła się do ZUS Oddział w L. z prośbą o potwierdzenie, czy rzeczywiście powód odebrał wezwanie na badanie w terminie późniejszym oraz czy próbował usprawiedliwić swoje niestawienie. W odpowiedzi ZUS Oddział w L. poinformował pracodawcę, że powód odebrał wezwanie na badanie kontrolne ZUS w dniu 27.03.2013r., a w dniu 03.04.2013r. ZUS otrzymał wyjaśnienia powoda. Powód z dniem 05.08.2013r. zakończył leczenie i odzyskał zdolność do pracy.

W styczniu 2013r. przełożony powoda R. N. dokonywał oceny jego pracy. Odbywało się to podczas nieobecności powoda z uwagi na zwolnienie lekarskie. Ocena nie była pozytywna. Mogła być podstawą do rozwiązania z powodem umowy o pracę, ale R. N. optował za doszkoleniem powoda, bo pracownik był mu potrzebny.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo D. B. za uzasadnione. Zdaniem Sądu, powodowi nie można zarzucić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nieobecność w pracy powoda od dnia 22.03.2013r. do dnia podjęcia decyzji o jego zwolnieniu 10.04.2013r. w ocenie Sądu była uzasadniona albowiem miał za ten okres wystawione zwolnienie lekarskie od 01 do 25.03.2013 r.. Do dnia 27.03.2013r., kiedy to dopiero odebrał wezwanie z ZUS na badanie kontrolne w dniu 21.03.2013r. , powód nie miał wiedzy na temat wytypowania tego zwolnienia do weryfikacji. Dopiero nieuwzględnienie przez ZUS pisemnych wyjaśnień powoda z dnia 28.03.2013 r. usprawiedliwiających niestawienie na to badanie spowodowało, że ZUS omawiane zwolnienie lekarskie unieważnił (z mocą wsteczną). Nastąpiło to jedynie z przyczyn formalnych - niestawienia się powoda na badanie kontrolne. Nie sposób w tych okolicznościach uznać, że powód miał obowiązek w okresie objętym tym zwolnieniem lekarskim stawiać się do pracy. Kwestie przyczyn nieodebrania przez powoda wezwania z ZUS już przy pierwszym doręczeniu i ich konsekwencje dotyczą relacji powód jako ubezpieczony, a ZUS, nie zaś powód jako pracownik, a pracodawca. Sąd I Instancji uznał także za udowodniony fakt, iż pracodawca był w posiadaniu zwolnienia lekarskiego powoda za okres od 26 marca 2013 r. do 22 kwietnia 2013 r.. Wynika to wprost z treści pisma skierowanego przez stronę pozwaną do ZUS Oddział w L. z dnia 18.04.2013r. w którym wskazano numer tego zwolnienia i poproszono ZUS o udzielenie informacji, czy również to zwolnienie utraciło ważność. W ocenie Sądu, powyższe świadczy o tym, iż sporne zwolnienie lekarskie do pracodawcy dotarło, choć sposób przekazania tego zwolnienia przez powoda był nieprofesjonalny, ponieważ dostarczył je za pośrednictwem kolegi Z. C..

Zdaniem Sądu nie mógł też stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę zarzut niezłożenia przez powoda wyjaśnień w ZUS na temat niestawiennictwa na badaniu kontrolnym. Powód takie pisemne wyjaśnienia złożył niezwłocznie po odebraniu wezwania z urzędu pocztowego, a pracodawca wyjaśniał to zagadnienie z ZUS w piśmie z dnia 18.04.2013r., a zatem po sformułowaniu tego zarzutu w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę.

Konkludując Sąd uznał, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było wadliwe z przyczyn merytorycznych jak i formalnych. Strona pozwana nie uzyskała zgody OZZ (...) na rozwiązanie z powodem umowy na pracę zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych, a kwestia ochrony powoda z tego tytułu była w sprawie poza sporem.

Żądanie powoda nie pozostawało także w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego – art.8 Kodeksu pracy. Planowane wcześniej przez pracodawcę wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, nie było przesądzone, a tym samym trudno było przyjąć jako argument likwidację stanowiska pracy powoda. Przełożony powoda R. N. wskazywał, że optowałby za pozostawieniem powoda w pracy i doszkoleniem go, bo pracownik był mu potrzebny pomimo jego negatywnej oceny. Zdaniem Sądu nie został udowodniony także, związek pomiędzy odejściem na zwolnieniu lekarskie przez powoda, a chęcią uchronienia się przez niego przed zwolnieniem z pracy, choć wskazywał na to w swoich zeznaniach R. N..

Strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. przepisu art 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie;
2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. przepisu art 52 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię przez przyjęcie, że niestawienie się pracownika do pracy w sytuacji, gdy nie zaskarża on decyzji ZUS zobowiązującej do zwrotu nienależnie pobranego zasiłku chorobowego w związku z utratą ważności zwolnienia lekarskiego, nie stanowi ciężkiego zawnionego naruszenia obowiązków pracowniczych;
3. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść orzeczenia tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodu z zeznań świadka R. N., który wskazywał, że powód oświadczył, iż uzyskał zaświadczenie lekarskie, bo obawiał się zwolnienia, a czemu Sąd nie dał wiary.

W związku z powyższym pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez: oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, iż ochrona związkowa nie jest bezwzględna i nie oznacza, iż pracodawca w żadnym wypadku nie może zwolnić dyscyplinarnie pracownika bez zgody związku. Zdaniem pozwanego powód zwrócił się o ochronę związku z obawy przed zwolnieniem. Wbrew twierdzeniom Sądu I instancji pozwany podniósł, iż powód przed pójściem na zwolnienie lekarskie 14 stycznia 2013 r. wiedział o planowanych przez pozwanego jeszcze w 2012 r. restrukturyzacjach i likwidacji stanowiska powoda. W ocenie pozwanego rażącego niedbalstwa należy się dopatrywać właśnie w zaniedbaniu powoda w zaskarżeniu decyzji ZUS zobowiązującej powoda do zwrotu nienależnie pobranego zasiłku chorobowego.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy uznając ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy za prawidłowe i przyjmując je za własne, zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej była bezzasadna.

Zgodnie z art. 56 §1 kp pracownikom, z którymi 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 odszkodowanie. Prawo do wystąpienia z tymi roszczeniami mają pracownicy, z którymi pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem przepisów o pisemnej formie rozwiązywania umów o pracę, bez

zaistnienia wymienionych w art. 52 §1 i art. 53 §3 kp powodów uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie lub z naruszeniem przepisów o powszechnej i szczególnej ochronie pracowników przed rozwiązywaniem umów o pracę ze skutkiem natychmiastowym.

W części dotyczącej istnienia przyczyn z art. 52 §1 kp uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, kontrola sądowa dokonanego rozwiązania ograniczona jest wyłącznie do sprawdzenia czy wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczyna może być zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał niestawienie się przez powoda bez złożenia wyjaśnień na badanie kontrolne do ZUS dnia 21.03.2013 roku i pomimo, że po dniu 21.03.2013r. przedstawione zwolnienie lekarskie za okres od 1.03.2013r. do 25.03.2013 r. utraciło ważność, a pracownik był zobowiązany do świadczenia pracy niestawienie się do niej.

Z niekwestionowanych w sprawie ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż o dacie wyznaczonego przez ZUS badania zwolnienia lekarskiego powód dowiedział się już po upływie wyznaczonego na badanie terminu. Z tego właśnie powodu nie stawiał się na badanie. Z tego też powodu nie wiedział o utracie ważności zwolnienia lekarskiego na którym przebywał za okres od dnia 22.03.2013 rok do 25.03.2013 roku. Powyższe było również przyczyną powstania nieusprawiedliwionej z powodu utraty ważności zwolnienia lekarskiego nieobecności powoda w pracy w tych dniach. W kolejnych dniach powód korzystał bowiem już z następnego zwolnienia lekarskiego, które nie było kwestionowane.

Nieusprawiedliwiona nieobecność może stanowić ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na przestrzeganiu czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 §2 pkt 1 kp). Naruszenie to musi być jednak zawinione przy czym zawinienie to powinno być umyślne lub w formie rażącego niedbalstwa.

Brak wiedzy powoda o utracie ważności zwolnienia lekarskiego które usprawiedliwiałoby jego nieobecności w pracy w dniach 22 – 25 marca 2013 roku nie pozwala na przypisanie powodowi jakiegokolwiek stopnia winy. Nie pozwala tym samym ocenić jego nieobecności jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Skoro wskazana w piśmie rozwiązującym umowę pracę bez wypowiedzenia przyczyna nie miała takiego charakteru do rozwiązania umowy o pracę łączącej powoda ze stroną pozwaną doszło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Powodowi zaś przysługiwało z tego tytułu roszczenie o przywrócenie do pracy.

Sąd I instancji prawidłowo ocenił niekwestionowany w elementach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy jej stan faktyczny. Wniosek o zasadności roszczenia powoda jest trafny. Nie narusza art. 52 §1 pkt 1 kpc. Uwzględnienie powództwa nastąpiło bez konieczności powoływania się na szczególną ochronę przysługującą powodowi jako chronionemu działaczowi związkowemu. Nie ma w takiej sytuacji potrzeby do odniesienia się do drugiego z podniesionych w apelacji zarzutów, iż powód korzystał z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianej w art. 52 ustawy o związkach zawodowych w sposób sprzeczny z art. 8 kp.

Podobnie niecelowe jest odniesienie się do zarzutu naruszenia art. 233 §1 kpc skoro okoliczności uzyskania przez powoda zwolnienia lekarskiego poczynając od dnia 14 stycznia 2013 roku nie zostały wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę, a powód następnie uzyskiwał wydawane przez wykwalifikowanych lekarzy kolejne zwolnienia, aż do lipca 2013 roku.

Mając powyższe na uwadze apelację jako bezzasadną oddalono na podstawie art. 385 kpc