

Sygn. akt XP 998/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: L. Z. K. K.

Protokolant: Mariola Lewandowska

po rozpoznaniu w dniu 29.03.2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **B. S.**

przeciwko: **Bankowi (...) S.A. we W.**

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo;

II. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej;

III. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13.11.2015 r. skierowanym przeciwko Bankowi (...) S.A. we W. powódka B. S. domagała się przywrócenia do pracy.

W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 23.01.2015 r. uległa wypadkowi w pracy. Przez 6 miesięcy przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie otrzymała świadczenie rehabilitacyjne. W czasie trwania świadczenia w dniu 3.11.2015 r. otrzymała pismo z decyzją o rozwiązaniu umowy o pracę. Decyzję uważa za krzywdzącą z uwagi na jej zaangażowanie w pracę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Bank (...) S.A. we W. domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego doradcy klienta w 1 Oddziale w S.. Pismem doręczonym w dniu 3.11.2015 pozwana rozwiązała umowę o pracę na podstawie art. 53 par. 1 pkt 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy trwającej od dnia 26.01.2015 r., tj. dłużej niż 182 dni okresu zasiłkowego oraz trzy miesiące świadczenia rehabilitacyjnego. Pozwana dokonała konsultacji związkowej i doręczyła odwołanie w formie pisemnej.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. S. była zatrudniona u pozwanej, a wcześniej u jej poprzedników prawnych, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w 1 Oddziale w S., od 1989 r. W ostatnim okresie pracowała na stanowisku starszego doradcy klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: dokumenty w aktach osobowych, w tym świadectwo pracy z 24.11.2015 r. (załącznik)

Powódka pracowała w trzyosobowym zespole. Jej przełożoną od kwietnia 2013 r. była D. P.. W ciągu ostatnich 5 lat pracy powódka bardzo często przebywała na zwolnieniach lekarskich. Zwolnienia były krótkie, ale wielokrotnie przedłużane, nigdy nie było wiadomo kiedy powódka wróci do pracy. Było to przyczyną dezorganizacji pracy doradców bezgotówkowych w 1 Oddziale w S., ponieważ dwie pozostałe osoby z zespołu musiały wykonać samodzielnie plan narzucony zespołowi. Nieobecności powódki często zdarzały się latem, przez co pracodawca musiał odmawiać pozostałym członkom zespołu możliwości wykorzystania zaplanowanych urlopów w okresie letnim. Współpracownicy skarżyli się, że powódka cierpi na „chorobę letniówkę” i prosili przełożoną, żeby nie musieli za nią wykonywać planu.

W okresach, kiedy powódka świadczyła pracę, była dobrym pracownikiem, nie wyróżniała się jednak szczególnie w pracy.

Dowód: zeznania świadek D. P. k. 82-83

Powódka po wypadku w pracy (skręcenie nogi) przebywała na zwolnieniu lekarskim przez 182 dni od 26.01.2015 r. do 26.07.2015 r. Następnie od 27.07.2015 r. otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne, które uzyskała na okres do 22.01.2016 r.

Dowód: dokumenty w aktach osobowych, w tym świadectwo pracy z 24.11.2015 r. (załącznik)

Wykaz nieobecności k. 39

Zaświadczenia lekarskie k. 40-45

Decyzja ZUS k. 46

Strona pozwana dokonała konsultacji zamiaru rozwiązania umowy ze związkami zawodowymi.

Dowód: dokumenty w aktach osobowych, w tym pismo z 25.09.2015 r.

Pismem z dnia 28.10.2015 r., doręczonym powódce w dniu 3.11.2015 r., strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę na podstawie art. 53 par. 1 pkt 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia. W piśmie wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy jest niezdolność powódki do pracy wskutek choroby, trwająca od dnia 26.01.2015 r., tj. dłużej niż 182 dni okresu zasiłkowego oraz trzy miesiące świadczenia rehabilitacyjnego.

Dowód: dokumenty w aktach osobowych, w tym pismo o rozwiązaniu umowy (załącznik)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło brutto 4337,33 zł.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach k. 46a

Powódka ma dwoje dzieci, nie mieszka z mężem, ale mąż współfinansuje utrzymanie dzieci. Jedna z córek leczy się z uwagi na alergię, druga z powodu bielactwa. Obie córki pracują. Przełożeni powódki nie znali jej sytuacji osobistej ani finansowej.

Powódka po zwolnieniu zajmowała się sprzedażą urządzeń T.. Obecnie powódka otrzymuje rentę.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 60 , 83

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na niezakwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów, zeznaniach świadek D. P. oraz wyjaśnieniach powódki. Stan faktyczny sprawy był w większości bezsporny, spór między stronami dotyczył jedynie oceny prawnej prawidłowości rozwiązania umowy z powódką w zaistniałych okolicznościach.

Po rozważeniu twierdzeń obu stron, Sąd Rejonowy zdecydowanie podzielił stanowisko strony pozwanej, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było prawidłowe.

Jak stanowi art. 56 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.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 b i § 3 k.p., 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. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Wynagrodzenie chorobowe na mocy art. 92 § 1 pkt 1 k.p. przysługuje, w zależności od wieku pracownika, przez 33 albo 14 dni. Za pozostały okres niezdolności do pracy z powodu choroby przysługuje zasiłek chorobowy, zgodnie z dyrektywą sformułowaną w art. 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, nie dłużej jednak niż 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni. Zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. rozciąga się także na pierwsze trzy miesiące pobierania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego w trybie art. 18 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. W zakresie przyznania tego świadczenia istotne znaczenie mają orzeczenia lekarza orzecznika i komisji lekarskiej, ale ostateczne przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego następuje na podstawie decyzji organu rentowego. (por. Komentarz do art. 53 k.p. w Kodeks pracy. Komentarz. Redakcja naukowa Krzysztof Baran, Wolters Kluwer Warszawa 2012).

Zgodnie z art. 53 § 3 k.p., pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy. Wskazany zakaz nie ma jednak 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., 1 PKN 415/99, Legalis; zob. także A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, komentarz do art. 53 k.p.; Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 9, Warszawa 2013, komentarz do art. 53 k.p). Odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy, pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia musi ponadto dotyczyć pracy, co do której uprzednio orzeczono niezdolność jej wykonywania, a nie innej pracy, względnie tej samej pracy, ale w innych warunkach (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 357/00, Legalis). Przez pojęcie stawienia się należy rozumieć przybycie na miejsce świadczenia pracy w gotowości i obiektywnej zdolności jej wykonywania. (por. Komentarz do art. 53 k.p. w Kodeks pracy. Komentarz. Redakcja naukowa Krzysztof Baran, Wolters Kluwer Warszawa 2012).

W niniejszej sprawie pracodawca prawidłowo zastosował dyspozycję art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. rozwiązując umowę z powódką bez wypowiedzenia, bez jej winy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że powódka wyczerpała w całości okres

pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, a także pobierała przez ponad 3 miesiące świadczenie rehabilitacyjne, które otrzymała na pół roku.

Powódka niewątpliwie nie stawiała się również do pracy „w związku z ustaniem przyczyny nieobecności”, w chwili doręczenia pisma o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia była bowiem nadal niezdolna do pracy i pobierała w dalszym ciągu świadczenie rehabilitacyjne.

Sąd Rejonowy nie dopatrywał się również niezgodności zwolnienia powódki z zasadami współzycia społecznego.

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę i stwarza stronom stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw w sytuacji gdy działanie podjęte przez drugą (uprawnioną) stronę, wprowadzi mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Konstrukcja nadużycia prawa włącza do procesu stosowania norm prawa reguły pozaprawne. Klauzula zasad współzycia społecznego ma głównie konotacje natury etycznej i obyczajowej, odwołuje się do powszechnie uznawanych wartości i umożliwia uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Z kolei zasady współzycia społecznego, mające jeszcze mniej dookreślony charakter, należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego uprawnienia i szeroko pojętym interesem społecznym (por. W. Sanetra w Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Iwulskiego i W. Sanetry, Lexis Nexis, Warszawa 2011, komentarz do art. 8). Zasady te nie są ujęte w sztywne ramy - charakteryzuje je indywidualizacja ocen, które zależą od okoliczności danej sprawy, przy czym zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia tych zasad oceniane odmiennie. Odesłanie do klauzul generalnych ma zapewnić elastyczność w stosowaniu prawa. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach, w których jedna ze stron podnosi zarzut sprzeczności działania drugiej (uprawnionej do działania) strony z zasadami współzycia społecznego kształtuje się w taki sposób, że strona uprawniona zobowiązana jest do udowodnienia, że podjęte przez nią działania mieściły się w ramach prawa podmiotowego (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), natomiast druga strona stosunku pracy zobowiązana jest do udowodnienia, że nieprawidłowa - z naruszeniem zasad współzycia społecznego - realizacja tego prawa narusza jej uzasadniony interes (wyrok SN z 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSP 1977/3/47).

Analiza orzecznictwa sądowego pozwala na pewne doprecyzowanie zakresu stosowania konstrukcji nadużycia prawa w praktyce. Sąd Najwyższy stwierdził m.in., że ustalenie, iż uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 508). W razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNP 1997/15/273). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, zaś inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

Z przytoczonego stanowiska doktryny i orzecznictwa wynika niewątpliwie, iż stosowanie klauzuli zasad współzycia społecznego powinno ograniczać się jedynie do wyjątkowych przypadków, a ciężar dowodu, iż taki wyjątkowy przypadek nastąpił spoczywa na osobie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne. Na gruncie niniejszej sprawy to powódka była zatem obowiązana wykazać, że wypowiedzenie jej stosunku pracy przez stronę pozwaną było niezgodne z zasadami sprawiedliwości, etyką i dobrymi obyczajami.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności przywołane i wykazane w toku postępowania przez powódkę uzasadniały przyjęcie, że zwolnienie jej z pracy nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Powódka w chwili zwolnienia miała 50 lat. Była wieloletnim pracownikiem pozwanego, jednakże nie należała do pracowników szczególnie wyróżniających się w pracy. W ostatnich latach bardzo często była w pracy nieobecna, co powodowało dezorganizację pracy jej zespołu, nadmierne obciążenie pozostałych pracowników oraz konieczność zmiany ich planów urlopowych, w szczególności w okresie letnim, za zwolnieniem powódki przemawiał zatem słuszny interes pracodawcy. Powódka nigdy nie informowała swoich przełożonych o tym, by jej sytuacja osobista była trudna, zaś zgromadzony materiał dowodowy takiej oceny w żaden sposób nie uzasadnia. Powódka ma dwie dorosłe, pracujące córki, które częściowo utrzymują się same, częściowo w ich utrzymaniu pomaga również mąż powódki. Jest obecnie zdrowa i może podjąć pracę. Sytuacja materialna powódki, pomimo zwolnienia jej z pracy, nie była bardzo trudna, co potwierdza m.in. okoliczność, że powódka przez długi okres po zwolnieniu jej z pracy przez pozwaną nie podjęła stałego zatrudnienia. Nie można zatem uznać, że z uwagi na okoliczności sprawy skorzystanie przez pracodawcę z dyspozycji art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. było sprzeczne z zasadami sprawiedliwości i lojalności lub prowadziło do skutków niemożliwych do zaakceptowania.

Z uwagi na powyższe, Sąd w punkcie I wyroku powództwo oddalił.

W punkcie II Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną. Sąd miał na uwadze dysproporcję majątkową między stronami, przedmiot sprawy oraz sytuację powódki, która pozostaje bez pracy i przebywa na rencie.

W punkcie III Sąd na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa, nie było bowiem podstaw do obciążania nimi strony pozwanej, która postępowanie wygrała w całości, powódka była zaś zwolniona od kosztów z mocy ustawy.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.