

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 października 2017 r. powód R. K. wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanego (...) Stowarzyszenia na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną Koło w S., a ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w kwocie 17.490 zł. W uzasadnieniu wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę dokonane w trybie art. 53 § 1 pkt 1 kodeksu pracy jest niezgodne z prawem, ponieważ w dniu 13 kwietnia 2017 r. otrzymał zaświadczenie lekarza medycyny pracy o odzyskaniu zdolności do pracy, w związku z czym zrezygnował z dalszego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Tego samego dnia stawił się do pracy, składając żądanie udzielenia urlopu wypoczynkowego. Pracodawca z nieznanym mu względów pismem z następnego dnia odmówił przyznania urlopu na żądanie i wezwał go do stawienia się w pracy. Dnia 14 kwietnia 2017 r. nie mógł jednak stawić się w zakładzie. Pracodawca nie zastosował trybu zwolnienia dyscyplinarnego, uznając najwyraźniej jego nieobecność za usprawiedliwioną. W następnych dniach przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą matki, a dalej na własnym zwolnieniu lekarskim. Powód stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy pomimo jego stawiennictwa w pracy narusza przepis art. 53 § 3 k.p.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że powód po wykorzystaniu całego okresu pobierania zasiłku chorobowego, otrzymał świadczenie rehabilitacyjne na okres od 13 stycznia 2017 r. do 12 maja 2017 r. Następnie poinformował, że wraca do pracy od 13 kwietnia 2017 r., uzyskując zaświadczenie o zdolności do pracy. Tego dnia powód przybył do zakładu pracy, lecz wyłącznie w celu przekazania wniosku o udzielenie mu czterech dni urlopu na żądanie. Po złożeniu pisma opuścił zakład. W odpowiedzi pracodawca odmówił udzielenia urlopu, uzasadniając to brakami kadrowymi w zakładzie oraz wezwał do stawiennictwa w pracy. Powód nie stawiał się mimo wezwania, a od następnego dnia przedłożył zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy. Pozwana podkreśliła, że decyzją ZUS z dnia 21 września 2017 r. od dnia 13 maja 2017 r. do dnia 9 października 2017 r. powodowi ponownie przyznano świadczenie rehabilitacyjne. W związku z tym oświadczeniem z dnia 14 września 2017 r. pozwana rozwiązała umowę o pracę powoda bez wypowiedzenia, w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. k.p. Zdaniem pozwanej rozwiązanie umowy było zgodne z prawem i nie doszło do stawienia się powoda w pracy w związku z odzyskaniem zdolności do pracy – nie zaktualizował się zakaz wynikający z art. 53 § 3 k.p.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. K. był zatrudniony w (...) Stowarzyszeniu na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną Koło w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 4 listopada 2013 r., zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku kierownika działu produkcyjno – usługowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, w zadaniowym systemie czasu pracy.

Niesporne, a nadto: umowa o pracę – k. 9-10, aneks do umowy o pracę – k. 11

W okresie od 15 lipca 2016 r. do 12 stycznia 2017 r. R. K. był niezdolny do pracy, w związku z czym wykorzystał pełny okres 182 dni zasiłku chorobowego. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. z dnia 17 stycznia 2017 r., znak (...), przyznano mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 13 stycznia 2017 r. do 12 maja 2017 r.

Niesporne, a nadto:

- świadectwo pracy – w aktach osobowych powoda

- decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. z dnia 17 stycznia 2017 r., znak (...) – k. 14-15.

W marcu 2017 r. R. K. poinformował pracodawcę, że zamierza wrócić do świadczenia pracy, w związku z czym 31 marca 2017 r. wystawiono skierowanie na badania u lekarza medycyny pracy. Pracownik przeszedł te badania w dniu 6 kwietnia 2017 r. i otrzymał zaświadczenie potwierdzające zdolność do pracy.

Podstawową przyczyną dotychczasowej niezdolności do pracy R. K. był stan kręgosłupa. Badania w poradni medycyny pracy nie zawierały zdjęć RTG kręgosłupa, ani rezonansu magnetycznego.

W dniu 12 kwietnia 2017 r. R. K. złożył do (...) Oddział S. wniosek o skrócenie okresu świadczenia rehabilitacyjnego w związku z odzyskaniem zdolności do pracy.

Niesporne, a nadto:

- orzeczenie lekarza medycyny pracy z dnia 6 kwietnia 2017 r. – k. 16,
- przesłuchanie powoda – k. 100-101
- zeznania świadka K. L. – k. 98-99
- wniosek powoda do ZUS – k. 17.

Dnia 13 kwietnia 2017 r. w godzinach porannych R. K. przyszedł do biura swojego zakładu pracy i złożył w sekretariacie wniosek o udzielenie urlopu na żądanie w wymiarze 4 dni, zaświadczenie o zdolności do pracy z poradni medycyny pracy i swój wniosek do ZUS o skrócenie okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Po tym opuścił zakład.

Niesporne, a nadto:

- wniosek o urlop na żądanie – k. 18
- przesłuchanie powoda – k. 100-101
- zeznania świadka K. M. – k. 95-96
- zeznania świadka K. Z. – k. 96-97

Przełożony R. K. – dyrektor międzygminnego zakładu aktywności zawodowej K. L. – odmówił udzielenia urlopu na żądanie, ponieważ oczekiwał powoda w pracy ze względu na dużą liczbę absencji innych pracowników obsługi (pełnosprawnych), a w tym zastępującego dotychczas R. K. M. N.. Cały nadzór nad produkcją w tym okresie spadał więc na K. L., który obawiał się, że mu nie podoła. W ośmiu działach zakład zatrudniał 150 osób niepełnosprawnych.

K. L. poprosił kadrową K. Z., by zadzwoniła do powoda i przekazała mu decyzję odmowną. W odbytej w dniu 13 kwietnia 2017 r. rozmowie telefonicznej K. Z. usłyszała od powoda, że pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu na żądanie, w związku z czym prosi o odmowę na piśmie. Sporządziła notatkę na okoliczność treści odbytej rozmowy.

Tego samego K. L. napisał pismo odmawiające udzielenia urlopu na żądanie, wraz z uzasadnieniem i wezwaniem do stawienia się w pracy. Pismo wysłano R. K. e-mailem oraz kurierem.

Dowód:

- zeznania świadka K. L. – k. 98-99,
- zeznania świadka K. Z. – k. 97-98
- notatka służbowa – k. 21 części B akt osobowych powoda
- pismo K. L. z dnia 13 kwietnia 2017 r. – k. 19-20.

R. K. nie stawiał się w pracy w dniu 13 kwietnia 2017 r. Za okres od 14 do 27 kwietnia 2017 r. przedłożył pracodawcy zaświadczenie lekarskie o konieczności opieki nad chorą matką. Natomiast za okres od 28 kwietnia 2017 r. do 31 sierpnia 2017 r. składał zaświadczenia lekarskie potwierdzające własną nieprzerwaną niezdolność do pracy.

Niesporne, a nadto:

- zaświadczenia lekarskie – k. 21-27

W sierpniu 2017 r. R. K. złożył do ZUS wnioski o przyznanie dalszego świadczenia rehabilitacyjnego. Przeszedł badanie u lekarza orzecznika w dniu 14 września 2017 r. Decyzją z dnia 21 września 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. (znak (...)) przyznał mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 13 maja 2017 r. do 9 października 2017 r., co oznaczało ciągłość wraz z okresem objętym poprzednią decyzją.

R. K. nie odwołał się od tej decyzji. Otrzymał świadczenie rehabilitacyjne za cały okres od 13 stycznia 2017 r. do 9 października 2017 r.

Niesporne, a nadto:

- decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. z dnia 21 września 2017 r., znak (...) – k. 57-58

- przesłuchanie powoda – k. 100-101

Oświadczeniem z dnia 20 września 2017 r. (data doręczenia pracownikowi) pracodawca rozwiązał umowę o pracę R. K. bez wypowiedzenia ze względu na niezdolność do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 12-13, dowód doręczenia – k. 2 części C akt osobowych

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 56 § 1 kodeksu pracy okazało się niezasadne. Zgodnie z treścią przywołanego przepisu 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 czym orzeka Sąd pracy.

Podstawę rozwiązania z powodem stosunku pracy stanowił przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., mocą którego 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.

Okres pobierania zasiłku chorobowego, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. określa ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2005 r. nr 31 poz. 267 z późn. zm.). Okres ten wynosi maksymalnie 182 dni. Zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy do okresu zasiłkowego wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy (również niemożności jej wykonywania z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy), a także okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni. Okolicznością niesporną było, że w okresie od 15 lipca 2016 r. do 12 stycznia 2017 r. powód wykorzystał pełny okres zasiłkowy, tj. 182 dni, a następnie korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego przez okres od 13 stycznia 2017 r. do 12 kwietnia 2017 r. Decyzja organu rentowego przyznała mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na czas do 12 maja 2017 r., lecz powód postanowił przerwać ten okres, składając w dniu 13 kwietnia 2017 r. pracodawcy wnioski o 4 dni urlopu na żądanie, legitymując się jednocześnie orzeczeniem lekarza medycyny pracy wskazującym na odzyskanie zdolności do pracy.

Większa część stanu faktycznego sprawy była niesporna. W toku procesu strony skupiły się na okoliczności urlopu na żądanie oraz odmowy jego udzielenia. Spór odnosił się do regulacji art. 53 § 3 k.p., zgodnie z którą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Natomiast najistotniejszy element stanu faktycznego także okazał się niesporny. Z niekwestionowanych dokumentów (w tym odpisu decyzji ZUS), a także z przesłuchania samego powoda wynika mianowicie, że po badaniu powoda przez lekarza orzecznika, decyzją z dnia 21 września 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. przyznał mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 13 maja 2017 r. do 9 października 2017 r. Jednocześnie ZUS nie zmienił swojej poprzedniej decyzji (z dnia 17 stycznia 2017 r.), co w istocie oznaczało ciągłość pobierania świadczenia rehabilitacyjnego od 13 stycznia 2017 r. Powód nie odwołał się od decyzji z 21 września 2017 r. i otrzymał świadczenie rehabilitacyjne za cały okres od 13 stycznia 2017 r. do 9 października 2017 r. W całym tym okresie organ rentowy uznawał go za niezdolnego do pracy, co opierał na szczegółowych badaniach lekarza orzecznika, a R. K. tych ustaleń ZUS-u nie kwestionował.

Nie ma znaczenia dla oceny prawidłowości działania pracodawcy fakt, że powód 13 kwietnia 2017 r. legitymował się orzeczeniem lekarza medycyny pracy stwierdzającym, że jest zdolny do pracy. Orzeczenie takie nie ma mocy konstytutywnej, nie tworzy żadnego nowego stanu faktycznego, ani prawnego. Jak zeznał powód, podstawową przyczyną jego długotrwałej absencji chorobowej był stan jego kręgosłupa, natomiast badanie w poradni medycyny pracy nie obejmowało diagnostyki stanu kręgosłupa – nie wykonano zdjęcia RTG, ani rezonansu magnetycznego. Podstawowym źródłem wiedzy lekarza medycyny pracy o stanie kręgosłupa powoda był więc wywiad. Powód natomiast w dniu badania – jak sam zeznał – był zainteresowany powrotem do pracy i temu celowi mógł podporządkować informacje przekazywane lekarzowi. Zatem ocena zdolności do pracy poprzedzona badaniem orzecznika, skupiająca się na podstawowym schorzeniu powoda, ma znacznie większą moc dowodową od ogólnego zaświadczenia lekarza medycyny pracy.

Skoro więc powód w myśl niekwestionowanych przez niego orzeczeń Zakładu Ubezpieczeń Społecznych był nieprzerwanie niezdolny do pracy przez cały okres od 13 stycznia 2017 r. do 9 października 2017 r., to wyklucza możliwość uznania, że w dniu 13 kwietnia 2017 r. stawiał się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Sąd stwierdził, że powód nie odzyskał zdolności do pracy, a jedynym celem złożenia przez niego wniosku o urlop na żądanie było sztuczne przerwanie okresu wynikającego z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Takie postępowanie nie zasługuje na ochronę wynikającą z art. 53 § 3 k.p., co potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego. Dla przykładu w wyroku SN z 29 listopada 2016 r. (II PK 242/15) orzeczono, że z art. 53 § 3 KP wynika zakaz rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, gdy pracownik stawiał się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności w pracy (ustaniem niezdolności do pracy). Ochrona stosunku pracy dotyczy zatem pracownika, który zgłosił gotowość do pracy i jest zdolny do jej wykonywania. W konsekwencji nie rozciąga się ona na sytuacje, w których pracownik zgłosił nawet gotowość do pracy, ale nie był do niej zdolny. Z kolei w wyroku SN z 18 marca 2015 r. (III BP 1/14) wskazano, że zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 KP) 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. (...) Jeżeli pracownik, który stawia się do pracy po upływie okresu zasiłkowego, jest nadal niezdolny do pracy, to pracodawca może rozwiązać z nim umowę w trybie art. 53 KP. Nie znajduje w takim przypadku zastosowania zakaz, o którym mowa w § 3 tego przepisu.

Niezależnie od powyższego i tylko dodatkowo Sąd ustalił, że samo złożenie wniosku o urlop na żądanie nie stanowi stawiennictwa w pracy, jeżeli pracodawca zasadnie odmówił jego przyznania. W postanowieniu z dnia 11 września 2012 r. (III PK 17/12) Sąd Najwyższy orzekł, że obowiązek udzielenia urlopu "na żądanie" nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy. Należy zauważyć, iż na pracodawcy ciąży bezwzględny obowiązek wyraźnego zaakcentowania swojej woli poprzez odmowę udzielenia takiego urlopu.

Urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, wobec czego ma identyczny do urlopu wypoczynkowego charakter prawny i poza wyjątkami przewidzianymi wyraźnie w ustawie (art. 168 in fine KP, art. 163 § 1 zdanie trzecie KP), jak również wynikającymi z charakteru tego uprawnienia (np. możliwość dzielenia tego urlopu na części czy obowiązek udzielenia urlopu w terminie wskazanym przez pracownika), stosują się do niego wynikające z Kodeksu pracy regulacje urlopowe. Zawarte w art. 167[2] KP sformułowanie o obowiązku udzielenia urlopu przez pracodawcę ma takie samo znaczenie normatywne, jakie przypisuje się takiemu pojęciu w innych przepisach dotyczących reguł wykorzystywania przez pracownika urlopu wypoczynkowego, którego część stanowi urlop "na żądanie". Racjonalny ustawodawca nie odwołałby się w omawianym przepisie do mającego określone znaczenie prawne pojęcia "udzielania urlopu przez pracodawcę", gdyby miało to być bezcelowe. Nie istnieją żadne racjonalne argumenty dla uzasadnienia stanowiska, że zawartemu w art. 167[2] KP pojęciu "udzielić urlopu" należy nadawać jakieś inne znaczenie normatywne, a w szczególności, że do wykorzystania tego urlopu uprawnia pracownika samo złożenie wniosku, będącego żądaniem w rozumieniu art. 167[2] KP. Pracownik nie może zatem rozpocząć urlopu "na żądanie", dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu.

W tym wypadku pracodawca odmówił udzielenia urlopu na żądanie, ponieważ oczekiwał powoda w pracy ze względu na dużą liczbę absencji innych pracowników obsługi (pełnosprawnych), a w tym zastępującego dotychczas R. K. M. N.. Cały nadzór nad produkcją w tym okresie spadał więc na K. L., który obawiał się, że mu nie podoła. W ośmiu działach zakład zatrudniał 150 osób niepełnosprawnych. Potwierdził to świadek K. L. w obrazowych, szczegółowych i spontanicznych zeznaniach. Jednocześnie odmowę zakomunikowano powodowi telefonicznie, e-mailem, a następnie pisemnie.

Oświadczenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronnym oświadczeniem woli i wywołuje skutek w chwili złożenia przez pracodawcę tegoż oświadczenia pracownikowi. Sąd bada jego zgodność z prawem według stanu istniejącego w chwili złożenia tego oświadczenia – w tym wypadku w dniu 20 września 2017 r. W tej dacie natomiast powód wykorzystał pełny okres zasiłkowy, przebywał dłużej niż 3 miesiące na świadczeniu rehabilitacyjnym i nie odzyskał zdolności do pracy, co uprawniało pozwaną do rozwiązania umowy w tym trybie. W rezultacie powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd obciąży stronę przegrywającą kosztami procesu poniesionymi przez przeciwnika procesowego. Koszty te ograniczyły się do kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej w kwocie 180 złotych, których stawka wynika 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 2015 r., poz. 1804 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia powództwa.

ZARZĄDZENIE

1) (...)

2) (...)

3)(...)

27.04.2018