

Sygn. akt VP 139/21

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

20 maja 2022 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 20 maja 2022 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa G. R.

przeciwko (...) S.A. Oddział Zakład (...) w R.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo,
2. odstępuje od obciążania powódki kosztami postępowania.

sygn. akt **VP 139/21**

## UZASADNIENIE

Powódka G. R. wniosła przeciwko pozwanemu (...) SA Oddział Zakład (...)żądanie o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu wskazała, iż niezwłocznie po ustaniu przyczyny nieobecności wyraża chęć powrotu do pracy i chce odzyskać dobre imię rzetelnego pracownika. Uważa, że potraktowano ją niesprawiedliwie po tylu latach pracy, w szczególności że jest osobą samotną i nie ma innych źródeł dochodu, a utraciła przez pozwaną także prawo do nagrody za 40 lat pracy i odprawę. Wskazała, że chorowała na chorobę zakaźną, więc nie można było z nią rozwiązać umowy, a wcześniej była niezdolna do pracy z powodu schorzenia psychiatrycznego spowodowanego mobbingiem w miejscu pracy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. Wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione oraz prawidłowe pod względem formalnym, gdyż nastąpiło po długotrwałym okresie nieobecności powódki w pracy. Nadto w dniu złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu powódka przebywała ona wciąż na świadczeniu rehabilitacyjnym i niezdolna do pracy była przez okres dłuższy niż kolejne 6 miesięcy

**Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka G. R. została zatrudniona w pozwanej (...) SA Oddział Zakład (...)w R. od 31.01.2017 r. na stanowisku obsługa centrali telefonicznej na powierzchni, na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka przez pierwsze 9 miesięcy w ramach przemieszczenia w (...) SA pracowała w Oddziale KWK (...), potem w Oddziale Zakład (...). Od 1.01.2018 r. powódka na podstawie porozumienia zaczęła pracować w Oddziale KWK (...).

Powódka była niezdolna do pracy w okresach: 26.02.2018 r.- 27.03.2018 r., 23.07.2018 r.- 5.03.2019 r., 2.07.2019 r.- 17.07.2020 r., 24.07.2020 r.- 4.05.2021 r. (w tym od 22.01.2021 do 21.05.2021 r. powódka miała przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego).

W dniu 22.04.2021 r. pozwana zawiadomiła Związek Zawodowy (...) oraz OZ (...) Zakład (...) o zamiarze rozwiązania z powódką stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 b kp

4 maja 2021 r. pozwana doręczyła powódce oświadczenie z 28.04.2021r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę: niezdolność do pracy na skutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Powyższe oświadczenia wysłane zostały jednocześnie na znane pozwanej dwa adresy powódki: przy ul (...) i przy ul. (...) w Z..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3924, 69 zł brutto.

U pozwanej obowiązuje Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu.

Pozwana nie ma możliwości zatrudnienia powódki na jej dotychczasowym stanowisku pracy.

dowód: akta osobowe powódki,

oświadczenie o rozwiązaniu umowy k. 34-36, zestawienie okresów niezdolności do pracy k. 32, decyzja ZUS z dnia 9.02.2021 r. k. 33, dowód nadania i doręczenia przesyłki k. 37,39-40, notatka służbowa k. 41, wiadomość mailowa k. 42, zawiadomienie organizacji związkowych k. 43-44, polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu k. 45, pismo z ZUS k. 54, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 55

zeznania świadków: A. C. k. 97v, J. M. k.115v, M. D. k. 132v, E. K. k. k. 132v, E. S. k. 133, przesłuchanie powódki k. 133

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i częściowo z przesłuchania powódki, który wraz z dowodami z dokumentów tworzy spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1b 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. Z prawa tego może pracodawca skorzystać od dnia upływu terminów wskazanych w art. 53 § 1 pkt 1 lit. a oraz b i pkt 2 przez cały okres przedłużającej się nieobecności. Pracodawca traci możliwość niezwłocznego zwolnienia pracownika z powodu przedłużającej się absencji z dniem: a) stawienia się pracownika do pracy i b) po ustaniu przyczyny nieobecności – konieczne jest zatem spełnienie obu tych przesłanek równocześnie. Chodzi przy tym o odzyskanie zdolności do pracy, co do której poprzednio orzekano niezdolność jej wykonywania.

Zgodnie z § 2 art. 53 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić (...) w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną- w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Sytuacja wskazana w tym przepisie dotyczy ewentualnie pracownika opisanego w art. 53 § 1 pkt 1a (tj. mającego krótki okres zatrudnienia u danego pracodawcy (poniżej 6 miesięcy) i dzięki tej regulacji wydłuża mu się w związku z chorobą zakaźną okres ochrony ponad przewidziany pierwotnie okres 3 miesięcy). Przepis ten w ogóle nie dotyczy powódki bo miała okres zatrudnienia u pozwanego ponad 6 miesięcy i z tego tytułu okres ochrony miała od razu dłuższy niż ww. wymieniony okres ochrony (bo oprócz okresu zasiłkowego było jeszcze 3 miesiące świadczenia rehabilitacyjnego), a zatem nie stanowiło to (jak sugeruje powódka) przeszkody w rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Pomijając już, że powódka nie przedstawiła żadnego dowodu świadczące o tym, że była w odosobnieniu z powodu choroby zakaźnej.

Materialnoprawną podstawę roszczeń powódki stanowi 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.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że Sąd rozpoznając powództwo pracownika o przywrócenie do pracy bada po pierwsze czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy jest uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 30 § 3 i 4 kp oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być dokonane na piśmie. W oświadczeniu tym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa, musi istnieć w dacie wypowiedzenia czy rozwiązania umowy (wyrok SN z dnia 1 października 1999 r., OSNP 2001/4/118, wyrok z dnia 19 stycznia 2000 r. OSNP 2001/11/373, wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r., PP 2002/5, str. 32). Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści - odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż pozwana dochowała od strony formalnej trybu wypowiedzenia umowy o pracę określonego przepisami prawa pracy, bowiem dokonała tych czynności na piśmie, wskazała przyczynę oraz pouczyła powódkę o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy. Jednocześnie zawiadomiła działające w pozwanej organizacji związkowe o planach rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Żadna z organizacji związkowych nie zgłosiła zastrzeżeń .

Rozważania zatem wymagało, czy podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa, rzeczywista i konkretna. Należy wskazać, iż przyczyna prawdziwa to taka, która jest zgodna z istniejącym stanem rzeczy. Z powyższego wynika, iż jeżeli pracodawca uzasadnia wypowiedzenie sformułowaniem „wyczerpanie okresu pobierania zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące” to analiza dokumentacji pracowniczej i kadrowej pozwoli na zweryfikowanie tej przesłanki. Z kolei przyczyna rzeczywista to taka, która była istotnym motywem, impulsem do zwolnienia pracownika. Kryterium tego nie spełni przywołanie okoliczności prawdziwej, ale nie tej, która była autentycznym bodźcem i uzasadnieniem do wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia bez jej winy była prawdziwa oraz rzeczywista. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim praktycznie w sposób ciągły (z krótkimi powrotami do pracy) od 26.02.2018 r. do 4.05.2021 r. (w tym od 22.01.2021 do 21.05.2021 r. powódka miała przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego). Tym samym powódka zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1b k.p. była nieobecna w pracy zarówno w okresie pobierania zasiłku chorobowego (182 dni), jak również w okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące (125 dni). Okres ochronny upłynął powódce w dniu 22.04. 2021 roku, zaś powódka dopiero w toku postępowania sądowego (w piśmie które wpłynęło w dniu 30.12.2021 r.) pierwszy raz zadeklarowała, że zakończyła już leczenie i jest gotowa podjąć pracę, chociaż jednocześnie będąc później przesłuchiwaną wskazała, że do 19.01.2022 r. przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym. W rzeczywistości powódka dotychczas nie przedstawiła żadnego dowodu, że jest zdolna do pracy. Tym samym uznać należało, iż przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę była prawidłowa. Pozwanej wystarczyło do rozwiązania umowy ww. okoliczności, nie musiała poszukiwać innych (co sugeruje powódka).

Nie zasługiwał na uwzględnienie stanowisko powódki, w którym podnosiła, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy był postawa osoby, która miała już ją wcześniej mobbingować w miejscu pracy. Po pierwsze - powódka nie wykazała, aby wobec niej stosowany był mobbing i aby wszczęła wcześniej przewidzianą u pozwanej procedurę antymobbingową. Przedstawione przez nią (i zgłoszonych przez nią świadków) okoliczności nie wskazują aby dochodziło u pozwanej do zachowań mobbingowych. Często dotyczyło to bowiem sytuacji gdy przełożeni nie chcieli po prostu „pójść na rękę” powódce, która sobie zaplanowała pewne rzeczy. Tego dotyczyła np. odmowa kilka lat temu przez dyrektora przeniesienia ją do likwidowanej kopalni (...) czy jej powrotu do pracy kiedy to -w ocenie Sądu -nie była jeszcze zdolna do pracy (bo nie dokończyła terapii, a ostatecznie zresztą przedłożyła kolejne zwolnienie lekarskie) a wskazała następujące warunki takiego powrotu: udzielenia jej najpierw urlopu wypoczynkowego a później przydzielenia jej na zmianę która nie będzie kolidować z jej zajęciami terapii. Przełożeni, jeśli powódka nie była zdolna do pracy, nie mieli prawa udzielić jej urlopu wypoczynkowego, a jeśli nawet taką zdolność powódka miała -to mogli odmówić udzielenia jej urlopu we wskazanym terminie z uwagi na sytuację osobową panującą w zakładzie pracy. Podobnie rzecz dotyczy uprzywilejowania jej w zakresie przyznania pracy na danej zmianie. Nadto istotne jest w zakresie tego zarzutu powódki, że bezspornie długi okres jej niezdolność do pracy (poprzedzający bezpośrednio rozwiązanie z nią umowy) nie dotyczył jej schorzenia na tle psychicznym (związany rzekomo z mobbingiem) tylko był związany z chorobą natury fizycznej, a zatem kwestia ewentualnego mobbingu pozostaje bez znaczenia na oceny przyczyn rozwiązania umowy.

Powódka w toku postępowania, powołując się na art. 53 § 6 kp (stanowiący, że pracodawca w miarę możliwości powinien zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu przyczyn), zaczęła wywodzić z tego przepisu żądania przywrócenia jej do pracy. W ocenie Sądu tak sformułowane żądanie było nieprawidłowe, bo albo powódka kwestionowała zasadność rozwiązania z nią umowy o pracę albo tego nie kwestionowała tylko wносиła powództwo o ustalenie z argumentacją, że w terminie do 6 miesięcy od rozwiązania z nią umowy zgłosiła chęć do pracy niezwłocznie po tym jak uzyskała zdolności do pracy a pracodawca jej odmówił zatrudnienia pomimo, że miał taką możliwość. Na marginesie wskazać należy, że powódka nie spełniła nawet jednego z wyżej warunków (a wymagane były spełnieni łącznie wszystkie), tj. nie zgłosiła chęci powrotu do pracy w terminie 6 miesięcy od dnia 4.05.2021 r., bezspornie nie była zdolna do pracy w tym okresie, a nadto nie wykazała, że pracodawca miał możliwość jej zatrudnienia. Sama okoliczność, że była wieloletnim, dobrym pracownikiem nie może stanowić przeszkody do skorzystania przez pracodawcę z ustawowo przewidzianej możliwości rozwiązania umowy z pracownikiem. To powódka stworzyła – w wyniku swojej długotrwałej niezdolności – sytuację w której pracodawca musiał (dbając o swoje interesy i organizację pracy) przerwać zatrudnienie powódki, które nie rokowało zarówno w bliższej jak i dalszej perspektywie możliwości kontynuowania.

W tym stanie rzeczy Sąd uznał, iż pracodawca był uprawniony do rozwiązania z powódką stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., gdyż niezdolność powódki do pracy wskutek choroby w chwili doręczenia rozwiązania umowy o pracę

trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo (pkt 1).

Mając na uwadze okoliczności sprawy oraz przedstawioną przez powódkę jej sytuację osobistą i majątkową Sąd, na podstawie art. 102 kpc, odstąpił od obciążania jej kosztami postępowania (pkt 2).

Sędzia Wiesław Jakubiec