

Sygn. akt VP 297/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

1 września 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 1 września 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa J. T.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powódki J. T. na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt V P 297/20

UZASADNIENIE

Powódka J. T. wniosła przeciwko pozwanemu (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. o zasądzenie odszkodowania w kwocie 6.750,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, iż od 9 maja 2016 roku do 2 grudnia 2020 roku była zatrudniona u pozwanego na stanowisku operatora suwnicy. W dniu 2 grudnia 2020 roku pozwany rozwiązał z nią stosunek pracy bez wypowiedzenia w związku z niezdolnością powódki do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Powódka zarzuciła, iż podana przyczyna rozwiązania umowy jest nieprawdziwa, ponieważ rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była likwidacja stanowiska powódki.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wskazał, że rozwiązanie stosunku

pracy było uzasadnione oraz prawidłowe pod względem formalnym, gdyż nastąpiło po długotrwałym okresie nieobecności powódki w pracy, przekraczającym wszelkie terminy określone przepisami prawa. Według pozwanego, powódka wyczerpała okres pobierania zasiłku chorobowego (182 dni), jak również zakres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące (125 dni). Ponadto wskazał, że okres ochronny upłynął powódce w dniu 7 listopada 2020 roku, a z dokumentacji osobowej wynikało, iż powódka w grudniu 2020 roku była nadal niezdolna do pracy i się nie stawiała.

Sąd ustalił, co następuje:

J. T. w okresie od 9 maja 2016 roku była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na stanowisku operatora suwnicy na podstawie umowy o pracę zawartej najpierw na okres próbny, a następnie od dnia 1 maja 2019 roku na stanowisku operatora suwnicy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2600,01 zł brutto.

W dniu 25 listopada 2014 roku powódka uległa wypadkowi przy pracy u poprzedniego pracodawcy wskutek czego doznała urazu prawej ręki. Zatrudniając się u pozwanego informowała go, iż oczekuje na operację w związku z ww. urazem.

Powódka była niezdolna do pracy w okresie od 8 stycznia 2020 roku do 17 stycznia 2020 roku. Następnie w dniu 10 lutego 2020 roku przeszła operację, w związku z którą do dnia 3 września 2020 roku pozostała na zwolnieniu lekarskim, otrzymując zasiłek chorobowy. Następnie od dnia 3 września 2020 r. do dnia 5 sierpnia 2021 r. będąc nadal niezdolna do pracy, otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne w związku z ogólnym stanem zdrowia. Obecnie oczekuje na przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy.

W dniu 30 czerwca 2020 roku odbyło się spotkanie pracowników z dyrekcją związane z przejściem zakładu pracy do firmy (...). Pracownicy otrzymali propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z pozwaną w celu zawarcia nowej umowy o pracę w R. od dnia 1 lipca 2020 roku. L. R. poinformowała powódkę o planowanych przekształceniach, jednakże powódka do dnia 30 czerwca 2020 r. nie złożyła oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W dniu 2 grudnia 2020 r. wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. Jako przyczynę wskazano wyczerpanie okresu pobierania zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące.

dowód: akta osobowe, zaświadczenie k. 32, umowy o pracę wraz z informacjami k. 7-10, k. 12, k. 14-15, k. 17, porozumienia urlopowe k. 11, k. 13, k. 16, rozwiązanie umowy o pracę k. 18, wydruki potwierdzające wypłatę wynagrodzenia k. 33-36, zaświadczenia lekarskie k. 37-43, paski płacowe k. 44-58, wnioski o świadczenia rehabilitacyjne k. 59-60v, orzeczenie lekarza orzecznika ZUS k. 61-62v, świadectwo pracy k. 63, pismo z 22.12.2020 r. k. 69, pismo z 28.12.2020 r. k.70, pismo z 7.12.2020 r. k. 74, karta zasiłkowa k. 33-36, zaświadczenia lekarskie k. 37-43, wniosek o świadczenie rehabilitacyjne k. 59-60, orzeczenie lekarza orzecznika ZUS k. 61-62, decyzja ZUS z dnia 15.12.2020 r. k. 86-88, zeznania świadków: L. R. k. 90v-91v, B. D. k.105v-106, E. G. k. 106- 106v, K. Ż. k. 106v-107, przesłuchanie powódki k. 107-108

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 przesłuchania świadków i częściowo strony powodowej, który wraz z dowodami z dokumentów tworzy spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Zaakcentować należy, iż twierdzenia powódki odnośnie podstaw faktycznych rozwiązania z nią umowy nie zasługiwały na wiarę, a przy tym nie znalazły odzwierciedlenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Wbrew temu

co wskazywała powódka, a co wprost wynikało z dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy, przyczyna będąca postawą rozwiązania umowy o pracę była zarówno prawdziwa jak i rzeczywista i nie miała związku z likwidacją stanowiska pracy powódki. Powyższe wynika z faktu, iż jak sama wskazywała powódka, od lutego 2020 roku do nadal pozostawała na zwolnieniu lekarskim w związku z przebytą operacją. Po wykorzystaniu maksymalnego okresu pobierania zasiłku chorobowego tj. 182 dni, będąc wciąż niezdolna do pracy wystąpiła o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, które otrzymywała do 5 sierpnia 2021 r. Co istotne, a czemu powódka nie zaprzeczała, w dalszym ciągu jest niezdolna do pracy, oczekując na przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy.

Sąd odmówił wiarygodności twierdzeniom powódki, w którym argumentowała, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy powódki. Jak ustalono, w dniu 30 czerwca 2020 r. pozwany poinformował pracowników, iż zaprzestał współpracę z firmą (...) w zakresie usług suwnicy. Jednocześnie zaproponowano złożenie wypowiedzenia z dniem 30 czerwca 2020 r. dotychczasowym pracownikom, by od dnia 1 lipca 2020 r. mogli stać się pracownikami R.. Co więcej, pracownicy będącymi zatrudnieni jednocześnie z powódką skorzystali z tej propozycji (np. inna osoba będąca również na zwolnieniu lekarskim zadbał o to aby umożliwiono jej przejście do nowego pracodawcy w późniejszym terminie). Powódka była zatrudniona na stanowisku „operatora suwnicy” a zatem jej rolą w niniejszym postępowaniu było wykazanie, że faktycznie jedyną i rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę była likwidacja jej stanowiska oraz wykazanie, że pozwany zlikwidował u siebie wszystkie stanowiska „operatora suwnicy” również w innych miejscach niż tylko Zakład (...), czemu w ocenie Sądu nie podolała.

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. Wymaga podkreślenia, iż rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z powodu przedłużającej się absencji pracownika jest prawem, a nie obowiązkiem pracodawcy. 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.

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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

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 odszkodowanie 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 rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. 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). Z kolei w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, Nr 4, poz. 118) Sąd Najwyższy wskazał, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż pozwany dochował od strony formalnej trybu wypowiedzenia umowy o pracę określonego przepisami prawa pracy, bowiem dokonał tych czynności na piśmie, wskazał przyczynę oraz pouczył powódkę o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy. Powódka nie podnosiła także, by była członkiem związku zawodowego, a zatem pozwany nie było obowiązany do konsultacji.

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 przez ponad 307 dni, tj. w okresie od 8 do 17 stycznia 2020 roku oraz w okresie od 10 lutego 2020 roku 3 września 2020 roku. Następnie od dnia 3 września 2020 r. do 5 sierpnia 2021 r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne. 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 7 listopada 2020 roku, zaś powódka w dniu 2 grudnia 2020 r. nadal nie stawiała się do pracy, a przyczyna jej nieobecności nie ustała – powódka aż do chwili obecnej jest niezdolna 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 zarzut powódki, w którym podnosiła, iż rzeczywistą i jedyną przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy była likwidacja jej stanowiska pracy w związku z rezygnacją przez pozwaną ze świadczenia usług na terenie Zakładu (...). Jeśliby hipotetycznie przyjąć, że przyczyną rozwiązania umowy przez pozwaną miałyby być ww. okoliczności, to do rozwiązania de facto powinno dojść już w dniu 30.06.2020 r.. Skoro jednak strona pozwana nie rozwiązała wtedy stosunku pracy z powódką to znaczy, że chciała powódkę nadal zatrudniać (po odzyskaniu przez powódkę zdolności do pracy) na stanowisku operatora suwnicy (lub ew. na innym stanowisku), przy czym niekoniecznie oferując jej pracę na terenie Zakładu (...), czego powódka stara się nie dostrzegać. Powódka nie wykazała, że gdyby zgłosiła się z pełną zdolnością do pracy to strona pozwana nie miałaby do zaoferowania jej pracy odpowiadającej jej kwalifikacją. Niekonsekwentne przy tym jest stanowisko powódki, albowiem z jednej strony sugeruje, że była zaskoczona rozwiązaniem umowy (mimo, że w momencie otrzymania ww. oświadczenia od wielu miesięcy przebywała na zwolnieniu lekarskim i znana była jej okoliczność „przejścia” innych pracowników do (...)

SA), a z drugiej strony wskazuje, że zgodziłaby się na ewentualne rozwiązanie umowy (z jaką datą?- nie wskazała) ale uważa, że to pozwana powinna być inicjatorem rozwiązania (w jakim trybie?- nie wskazała) z podaniem przyczyny „likwidacja stanowiska”. Jeśli to powódka chciała rozwiązania umowy to miała do tego odpowiednie narzędzia (tryby), z czego nie skorzystała. Za nieuprawnione należy uznać to, że pracownik (powódka) dyktuje pracodawcy jaka powinna być przyczyna rozwiązania łączącego ich stosunku pracy, w szczególności, że okoliczności sprawy dają pracodawcy możliwość zastosowania ustawowych przesłanek do rozwiązania bez wypowiedzenia. 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 ocenie Sądu przyczyną rozwiązania nie była okoliczność braku możliwości zatrudnienia powódki przez pozwaną ale właśnie długotrwała niezdolność do pracy powódki.

Na marginesie wskazać należy, iż bezspornie powodem wytoczenia przedmiotowego powództwa oprócz uzyskania finansowego odszkodowania było w dalszej przyszłości ubieganie się o odprawę pieniężną i odprawę rentową/emerytalną. Zauważyć jednak należy, iż nawet przy hipotetycznym przyjęciu, że rozwiązanie nastąpiło w warunkach wskazanym w ustawie z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to odprawa powódce by się nie należała bo przyczyną rozwiązania byłaby też jej długotrwała niezdolność.

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 i świadectwa pracy 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.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804). Powódka przegrała spór z pozwanym, wobec czego zobowiązana była do zwrotu na jego rzecz kwoty 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, o czym orzeczono w punkcie 2 wyroku.

S. Wiesław Jakubiec