

Sygn. akt IV P 17/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2023 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 20 czerwca 2023 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko (...) Spółka z o.o. sp.k. w C.

o przywrócenie do pracy i o odprawę

1. oddała powództwo
2. nakazuje wypłacić od Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Człuchowie na rzecz adwokata M. S. kwotę 110,70 zł (sto dziesięć złotych 70/100) tytułem nieopłaconej ani w całości ani w części pomocy prawnej udzielonej z urzędu
3. nie obciąża powódki kosztami procesu.

(-) M. O.

Sygn. akt IV P 17/23

UZASADNIENIE

Powódka M. W. wniosła powództwo przeciwko (...) spółka z o.o. spółka komandytowa w C. przywrócenie do pracy i zasądzenie od trzymiesięcznej odprawy. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bezprawnie w trybie art. 53 § 1 k.p. z dniem 16.12.2022 r., powołując się na ustawę z 2.03.2020 r. C.-19 art. 12a dodany art. 12aa, który zawiesza bieg terminów o których mowa w art. 53 § 1 pkt 1 k.p.

Z uwagi na nieusunięcie przez powódkę, mimo prawidłowego wezwania, braków formalnych pozwu tj. nie podanie wartości przedmiotu sporu zarządzeniem z 28 lutego 2023 r. zwrócono powódce pozew.

Powódka pismem z 2.03. (...). usunęła brak pozwu wskazując wartość przedmiotu sporu.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powódki kosztami postępowania. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik strony pozwanej podniosła, iż wytoczone przez powódkę powództwo nastąpiło po upływie ustawowego 21 dniowego terminu, bowiem pozwana doręczyła powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika 19.12.2022 r. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło zgodnie z przepisem art. art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim 182 dni

i bezpośrednio po tym korzystała z świadczenia rehabilitacyjnego w wymiarze 97 dni, co potwierdzają stosowne dokumenty w postaci zwolnień lekarskich oraz decyzja o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego. Niezdolność do pracy powódki wskutek choroby trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, co jest przyczyną dotycząca pracownika. Te przyczyny stanowią jedyny i wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie powódce stosunku pracy. Pełnomocnik powoda powołała stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z 5.10.2005 r. sygn. akt I PK 61/05, iż nie narusza zasad współzycia społecznego pracodawca, który wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Ponadto prawo powszechnie obowiązujące nie zna powołanego przez powódkę przepisu art. 12aa ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19 i innych chorób zakaźnych oraz wywołanych innymi sytuacjami kryzysowymi (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm.).

Sąd ustalił co następuje:

Powódka M. W. była zatrudniona w pozwanym (...) spółka z o.o. spółka komandytowa w C. na stanowisku starszego szwacza od 3.08.2009 r. do 19.12.2022 r.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, świadectwo pracy).

Powódka od 2.03.2022 r. do 13.09.2022 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim a następnie na okres od 14.09.2022 r. do 11.04.2023 r. decyzją ZUS przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne.

(dowód: wydruki z systemu zwolnień lekarskich powódki k.62-70, decyzja ZUS k. 71-77).

Pracodawca w piśmie z 16.12.2022 doręczonym powódce 19.12.2022 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych z powodu niezdolności do pracy na skutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące - art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, k.24-26).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 53 §1 p. 1 b kodeksu pracy 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.

Przepis art. 53 k.p. wyczerpująco określa sytuacje, w których przedłużająca się niezawiniona nieobecność pracownika w pracy pozwala na rozwiązanie stosunku pracy.

Prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w powyższym trybie powstaje z wpływem wskazanych w art. 53 k.p. okresów a kończy się z dniem stawienia się pracownika do pracy.

Warunkiem możliwości rozwiązania stosunku pracy jest dalsza niezdolność pracownika do pracy z powodu choroby. Jeżeli natomiast po wyczerpaniu zasiłku chorobowego pracownik uznany jest za zdolnego do pracy, to wówczas pracodawca nie może już rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. (por. E.Szemplińska w Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 4 z 2001 r., str. 30).

Okres ochrony pracownika w razie niezdolności do pracy z powodu choroby wynosi 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy oraz przez łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, czyli stosownie do noweli z 17.12.2004 r. zmieniającej również ustawę

zasiłkową, przez 182 dni oraz przez pierwsze 90 dni pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, to znaczy przez 272 (przy gruźlicy 270 i 90, czyli 360 dni), gdy był zatrudniony u niego co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. W innych przypadkach usprawiedliwionej nieobecności wynosi on miesiąc.

Zgodnie z treścią przepisu art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Jest to termin prawa materialnego, do którego nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia terminowi i przywracania go.

Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p. (zob. uchwała SN (7), zasada prawna z 14.03.1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986/12, poz. 194).

Sąd Najwyższy w postanowieniu z 10.05.2018 r., II PK 185/17 przyjął, że niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione.

Pozwana spółka przyjęła jako datę skutecznego złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dzień 19.12.2022 r. tj. datę doręczenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika.

W tej mierze sąd zgadza się z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, że złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61 KC w związku z art. 300 KP) ma miejsce także wtedy, gdy pracownik ma realną możliwość zapoznania się z jego treścią.

Na skutek nie usunięcia przez powódkę braków formalnych w określonym przez sąd terminie pozew został zwrócony.

Niewykonanie przez stronę czynności wskazanych w wezwaniu skutkuje zwróceniem pisma stronie (art. 130 § 2 k.p.c.). Zgodnie z art. 130 § 3 k.p.c. pismo poprawione lub uzupełnione w terminie wywołuje skutki od jego wniesienia. Wynika z tego, że pismo poprawione lub uzupełnione po upływie tygodniowego terminu może wyrzucić skutek od daty poprawienia bądź uzupełnienia (tak: J. Parafianowicz [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany, red. O. M. Piaskowska, LEX/el. 2023, art. 130).

Więc usunięcie braków pozwu po jego zwrocie powoduje, iż dniem wniesienia pozwu jest termin usunięcia jego braków formalnych. W przypadku rozpoznawanej sprawy jest to 2.03.2023 r., to jest po upływie 21 ustawowego terminu do odwołania, liczonego od 19.12.2022 r. tj. skutecznego złożenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Powódka nie ani jej pełnomocnik z urzędu nie wskazali jakichkolwiek okoliczności uzasadniających przywrócenie uchybionego terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę lub powodów nieusunięcia braków formalnych pozwu, w wyznaczonym terminie.

Zatem już z przyczyny uchybienia terminowi do odwołania powództwo podlegało oddaleniu.

Dodatkowo należało wskazać, iż w niniejszej sprawie bezsporne było, iż okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego przez powódkę trwał od 2.03.2022 r. do 13.09.2022r. tj. 182 dni a świadczenie rehabilitacyjne przyznano jej na okres od 14.09.2022 r. do 11.04.2023 r.

Więc okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące minął w przypadku powódki z dniem 14 grudnia 2022 r.

Przyznanie powódce świadczenia rehabilitacyjnego na okres do 11.04.2023 r. świadczy, iż jej niezdolność do pracy trwała dłużej niż okres ochronny wskazany w treści przepisu art. 53 k.p.

Pełnomocnik powódki zarzucił, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. naruszało zasady współzycia społecznego.

Zgodnie ze stanowiskiem Sadu Najwyższego zastosowanie art. 8 kodeksu pracy mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego (vide: postanowienie SN - Izba Pracy z 23-08-2018 II PK 221/17).

Do sądu więc należy rozstrzygnięcie o potrzebie i sposobie zastosowania całościowo ocenionych zasad współzycia społecznego w okolicznościach danej sprawy. Powinny one odzwierciedlać wyjątkowe okoliczności uzasadniające korekcyjne zastosowanie zasad współzycia społecznego w indywidualnie ocenianej sprawie w świetle jej całokształtu, zarówno w aspekcie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej (uchw. SN z 17.1.1974 r., III PZP 34/73, OSNC 1975, Nr 1, poz. 4).

Zasady współzycia społecznego określają sposób realizacji prawa, który w określonym przypadku nie zasługuje na ochronę prawną. Stanowią dla sądu możliwość korekty żądania, gdy przybiera charakter nadużycia prawa. Rozstrzygnięcie kwestii dotyczącej zastosowania w sprawie przepisu art. 8 k.p. zależy od całokształtu występujących w niej konkretnych okoliczności indywidualnie ocenianych.

Ciężar dowodu w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania się jako nadużycia prawa obciąża tego, kto zarzuca drugiemu naruszenie zasad współzycia społecznego.

Pełnomocnik powódki podniósł, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką było niezgodne z zasadami współzycia społecznego, bowiem było złożone zbyt szybko i że powódka była długoletnim pracownikiem pozwanej spółki, była premiovana i z tych względów narusza to przepis art. 8 k.p.

Sąd winien, przy rozstrzyganiu niniejszej sprawy, ocenić poprawność zastosowanego przez pracodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy również w kontekście zasad współzycia społecznego i nadużycia prawa.

Zdaniem sądu pełnomocnik powódki w toku postępowania nie wykazał, by wystąpiły konkretne wyjątkowe, szczególne okoliczności uzasadniające zastosowanie zasad współzycia społecznego określonych w klauzuli generalnej art. 8 k.p.

Sam fakt długiego okresu zatrudnienia, otrzymywania premii czy szanowania pracownika, nie stanowi obiektywnie wyjątkowych okoliczności a zatem też nie naruszenia zasad współzycia społecznego.

Zatem pracodawca kierując się interesem i potrzebami spółki, w zakresie jej działalności gospodarczej, miał prawo skorzystać z prawa przewidzianego treścią przepisu art. 53 k.p.

Strona powodowa nie udowodniła też by wyłącza przyczyną rozwiązania stosunku pracy były przyczyny nie dotyczące pracownika.

Natomiast z zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały po stronie powódki tj. jej niezdolności do pracy z powodu choroby.

Również ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19 i innych chorób zakaźnych oraz wywołanych innymi sytuacjami kryzysowych (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm.) nie zawiera przepisu, który jak twierdzi powódka zawiesza bieg terminów o których mowa w art. 53 § 1 pkt 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

O nieopłaconym wynagrodzeniu pełnomocnika z urzędu powódki sąd orzekł stosownie do § 15 ust. 1 pkt 1 i § 4 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 18 ze zm.).

(-) M. O.