

Sygn. akt VIII **Pa 64/21**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Protokolant:	Renata Figiel

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2021r. w Gliwicach

sprawy z powództwa I. K.

przeciwko B. N.

o ustalenie istnienia stosunku pracy lub przywrócenie do pracy i odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 18 maja 2021 r. sygn. akt IV P 409/18

1. prostuje oczywistą omyłkę pisarską w rubrum wyroku z dnia 18 maja 2021r. sygn.. akt IV P 409/18 w ten sposób, że w miejsce słowa "ustanie" wpisuje „ustalenie”;
2. oddala apelację;
3. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Teresa Kalinka

Sygn. VIII Pa 64/21

UZASADNIENIE

Powódka I. K. w pozwie wniesionym do tutejszego sądu w dniu 22 października 2018r. przeciwko B. N. wskazując, że nie zgadza się z otrzymanym rozwiązaniem umowy o pracę domagała się początkowo uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy oraz zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W toku procesu sprecyzowała żądanie w ten sposób, że ostatecznie wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy, jaki łączył ją z pozwanym, do nadal, a gdyby sąd nie znalazł przesłanek do ustalenia istnienia stosunku pracy, to wniosła o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania.

W odpowiedzi na pozew pozwany B. N. wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania oraz przeprowadzenie zawnioskowanych dowodów.

Wyrokiem z dnia 18 maja 2021 Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach ustalił, że stosunek pracy istniejący pomiędzy stronami uległ rozwiązaniu z dniem 16 października 2018 roku i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego:

Powódka była zatrudniona u pozwanego jako główna księgowa i specjalistka ds. płac od 2 stycznia 2003 roku . W 2014r. powódka zaczęła chorować i była nieobecna w pracy z powodu choroby od 4 maja 2016 . Później korzystała z części urlopu wypoczynkowego , a zwolnienia lekarskie były przerywane niektórymi sobotami i niedzielami. . Od maja 2016 roku powódka nie przepracowała u pozwanego ani jednego dnia. Powódka otrzymywała zwolnienia lekarskie od psychiatry, pulmonologa, internisty, specjalisty z zakresu rehabilitacji. Jak oświadczył na ostatnim terminie rozprawy pełnomocnik powódki cały czas od maja 2016r. przebywa ona na zwolnieniach lekarskich obecnie do września 2021 roku.

Powódka pobiera rentę rodzinną po mężu w wysokości 1.792 zł, jest zatrudniona również od 1997 roku w firmie (...), tam również pobiera zasiłek chorobowy w wysokości około 500 – 600 zł. U pozwanego otrzymuje zasiłek chorobowy w wysokości 1.200 zł. Przez cały ten okres płatnikiem zasiłków chorobowe jest ZUS.

Pozwany zwrócił się do (...) Oddział Z. o wskazanie daty końcowej pobytu powódki na zwolnieniu lekarskim, po której to może rozwiązać z nią umowę o pracę. Na podstawie analizy zwolnień lekarskich powódki w pierwszym piśmie z dnia 17 sierpnia 2018. organ rentowy jako datę wyczerpania 182 dni wskazał dzień 29 lipca 2018r. Posiadając taką informację z ZUS oraz z uwagi na fakt, że powódka nie przedłożyła zwolnienia lekarskiego i nie stawiała się w pracy w sierpniu 2018r. pozwany pismem z dnia 23 sierpnia 2018 roku pozwany zobligował powódkę do dostarczenia usprawiedliwienia nieobecności od dnia 30 lipca 2018 roku do dnia 23 sierpnia 2018 roku. Poinformował powódkę, że brak usprawiedliwienia będzie skutkować rozwiązaniem z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 23 sierpnia 2018 roku. W odpowiedzi na to pismo powódka pismem z dnia 7 września 2018 roku poinformowała pracodawcę, że od dnia 30 lipca do dnia 23 sierpnia i dalej do dnia 14 września 2018 roku zostało jej wystawione i przesłane drogą pocztową kolejne zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy. W tej sytuacji pozwany ponownie zwrócił się do ZUS o wskazanie daty wyczerpania ustawowego okresu świadczeń. W odpowiedzi na to jako datę wyczerpania 182dni pobytu na zwolnieniu lekarskim ZUS wskazał dzień 10 sierpnia 2018r. (pismo ZUS z 26 września 2018r.) W późniejszych pismach organ rentowy wskazywał inne daty wyczerpania okresów zasiłkowych.

Po otrzymaniu pisma pozwanego z dnia 3 października 2018r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z wyczerpaniem okresu zasiłkowego powódka złożyła pozew. Pozwany nie wystawił powódce świadectwa pracy, nie wyrejestrował powódki z ZUS. Powódka nadal figuruje w rejestrach powoda jako pracownik i osoba ubezpieczona, choć pozwany uważa, że stosunek pracy z powódką rozwiązał z chwilą doręczenia jej pisma z 3 października 2018r. Z uwagi jednak na skomplikowaną sytuację powódki związaną z ciągłymi zwolnieniami lekarskimi i sprzecznymi informacjami ZUS pozwany nie jest w stanie określić prawidłowo daty rozwiązania z powódką stosunku pracy i jak oświadczył jego pełnomocnik czeka on na zakończenie procesu.

Biegły sądowy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych ustalił w opinii z jaką datą nastąpiło wyczerpanie 182 dni zasiłku chorobowego uprawniającego zakład do rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art.53§1 pkt 1b k.p. Z opinii biegłego wynika, że od 7 marca 2016 roku powódka miała następujące okresy zasiłkowe: od 5 maja 2016 roku do 2 listopada 2016 roku (182 dni), od 28 listopada 2016 roku do 28 maja 2017 roku (182 dni), od 13 czerwca 2017 roku do 8 grudnia 2018 roku (179 dni), od 6 marca 2018 roku do 29 sierpnia 2018 roku (182 dni), od 1 października 2018 roku do 22 marca 2019 roku (173 dni), od 25 marca 2019 roku do 20 września 2019 roku (182 dni) oraz od 23 września 2019 roku do 3 grudnia 2019 roku (72 dni). Biegły ustalił, że wyczerpanie 182 dni zasiłku chorobowego, uprawiające zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie art. 53 k.p., tj. bez wypowiedzenia z

upływem okresu zasiłkowego, nastąpiło z dniem 29 sierpnia 2018 roku po wyczerpaniu okresu zasiłkowego od 6 marca 2018r. do 29 sierpnia 2018r.

Zeznania świadków pokrywały się wzajemnie i uzupełniały, tworząc spójną i logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, zatem Sąd w całości uznał je za wiarygodne. Co do zeznań stron to w większości były zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym. Powódka nie kwestionowała faktu, że otrzymała od pozwanego pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w związku z wyczerpaniem okresu zasiłkowego. Uważała tylko, że stosunek pracy trwa do nadal, gdyż przebywa na zwolnieniu lekarskim i nadal figuruje w dokumentacji pracodawcy jako pracownik natomiast pozwany uważał, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w dacie doręczenia jej pisma o rozwiązaniu umowy o pracę, a to że nie wydał jej świadectwa pracy i nadal pozostaje w jego ewidencji wynika z tego, że czeka na zakończenie procesu.

Co do opinii biegłego sądowego z zakresu prawa pracy w zestawieniu z danymi z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dotyczących wyczerpania przez powódkę zasiłku chorobowego w liczbie 182 dni, choć nie do końca zbieżne, pozwoliły przyjąć, iż w chwili otrzymania przez powódkę pisma informującego ją o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy powódka wyczerpała 182 dni zasiłku chorobowego, który według biegłego upłynął w dniu 29 sierpnia 2018r.

Zdaniem Sądu I instancji roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy tylko w niewielkim zakresie było zasadne.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia w pkt 1 wyroku stanowił art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 i 1¹ k.p.

Powódka niewątpliwie ma interes prawny w wystąpieniu z tego typu żądaniem.

Materiał dowodowy znajdujący się w aktach sprawy jednoznacznie wykazał, że strony procesu łączył stosunek pracy i trwał on do momentu, w którym to powódka otrzymała pismo pracodawcy z dnia 3 października 2018 roku informujące ją o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 b kodeksu pracy z uwagi na wyczerpanie okresu zasiłkowego. Bez wątplenia pismo to należy traktować jako oświadczenie woli pracodawcy rozwiązujące z powódką jako pracownikiem stosunek pracy w trybie w nim wskazanym. Taka była intencja pozwanego jako pracodawcy powódki i tak też odebrała to powódka, która z tym oświadczeniem zapoznała się w dniu 16 października 2018r. kiedy to potwierdziła swoim podpisem odbiór pisma nadesłanego do niej pocztą (dowód: pismo i potwierdzenie jego odbioru w aktach osobowych powódki) a następnie od tego zwolnienia w terminie wskazanym w tym piśmie odwołała się do sądu podając, że nie zgadza się z tym zwolnieniem i domaga się przywrócenia do pracy.

Co prawda pracodawca w piśmie tym jako datę wyczerpania przez powódkę okresu zasiłkowego przyjął dzień 23 sierpnia 2018 roku, jak wskazał mu w korespondencji ZUS, Sąd zaś, na podstawie opinii biegłego, ustalił tę datę na dzień 29 sierpnia 2018 roku. Rozbieżności te nie mają jednak znaczenia, gdyż w dacie doręczenia powódce pisma rozwiązującego umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. był wyczerpany okres zasiłku chorobowego uprawniający pozwanego do rozwiązania umowy o pracę z powódką w tym trybie, co też pozwany pracodawca uczynił. Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich z przerwami od 5 maja 2016r. a jak wskazał w swej opinii biegły wyczerpanie ostatniego okresu zasiłkowego nastąpiło z dniem 29 sierpnia 2018r. i po tej dacie można było z powódką rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p. Zgodnie z tym przepisem 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. Taka właśnie okoliczność, zdaniem Sądu, zaistniała w niniejszej sprawie.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd uznał, że stosunek pracy istniejący pomiędzy stronami ustał z dniem 16 października 2018r. tj. z dniem kiedy to powódka otrzymała od pozwanego pismo o rozwiązaniu z nią stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p. tym samym tylko w tym zakresie Sąd uwzględnił powództwo powódki o ustalenie istnienia

stosunku pracy, oddalając powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy do nadal oraz oddalając alternatywne żądanie przywrócenia do pracy.

Rozstrzygając spór w niniejszej sprawie Sąd miał na celu uporządkowanie stanu prawnego w tej sprawie, który dla obu stron procesu nie był do końca czytelny z uwagi na wieloletnie pobyty powódki na zwolnieniach lekarskich przerywane urlopami czy też dniami wolnymi od pracy typu sobota, niedziela czy święta.

. Gdyby powódka uważała, że nadal łączy ją stosunek pracy z pozwanym to starałaby się kontaktować z pracodawcą w sprawie powrotu do pracy. Tego jednak nie robiła, a jedynie dostarczała kolejne zwolnienia lekarskie, które później były już przesyłane elektronicznie.

Pracodawca powódki kilkakrotnie kontaktował się z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, który wskazywał mu okresy zasiłkowe powódki oraz ustalił datę wyczerpania 182 dni zasiłku chorobowego. Nie uszło jednak uwadze Sądu, że ZUS wskazał dwie różne daty, inną datę wskazał również w opinii uzupełniającej biegły.

Z powyższego zatem wynika, że sytuacja powódki oraz korzystanie przez nią z okresów zasiłkowych nastroczało trudności nawet specjalistom, którzy wskazywali na inne daty wyczerpania 182 dni zasiłku chorobowego przez powódkę, co upoważniało pracodawcę do rozwiązania z powódką umowy o pracę. Pracodawca w związku z tymi niejasnościami, mimo treści pisma z dnia 3 października 2018 roku i rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, nie dopełnił obowiązku wystawienia powódce świadectwa pracy, co oczywiście było błędem z jego strony, jednak jest to już inna kwestia nie związana z niniejszym powództwem. Brak wystawienia świadectwa pracy, czy też nie wyrejestrowania powódki nie oznacza bowiem, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony. Z analizy zachowania obu stron procesu wynika wyraźnie, że ten stosunek pracy ustał z dniem 16 października 2018r. tj. z chwilą doręczenia pisma zakładu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art.53§1 pkt 1 b k.p. Powódka przyjęła pismo do wiadomości, od tego zwolnienia odwołała się do sądu, nie stawiała się do zakładu w celu podjęcia pracy, a pozwany nigdy nie cofnął złożonego powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy.

Po dogłębnej analizie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie Sąd uznał, iż skoro powódka wyczerpała w sierpniu 2018 roku 182 dni zasiłku chorobowego – bez względu na to, czy przyjmuje się datę wskazaną przez ZUS, czy też przez biegłego, a zakład pracy w piśmie z dnia 3 października 2018 roku, odebrany przez powódkę w dniu 16 października 2018 roku, poinformował powódkę o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, to stosunek pracy powódki trwał tylko do 16 października 2018 roku.

Podkreślić należy, że stosunek pracy łączący pracodawcę i pracownika charakteryzuje się pewnymi prawami i obowiązkami dla obu stron. Powódka od maja 2016 roku zaprzestała interesowania się zakładem pracy, nie zamierzała do pracy wracać, mimo nabycia prawa do emerytury, nie przeszła na nią i nadal przebywa na zasiłku chorobowym, tym samym nie wywiązuje się z podstawowych obowiązków pracownika, do których należy świadczenie pracy. Zdaniem Sądu powódka przebywając od 5 lat na zwolnieniach lekarskich nadużywa swojego prawa, pozorując stosunek pracy, którego w rzeczywistości nie ma już od 16 października 2018 roku. Zgodnie z treścią art. 5 k.c. nie można czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego.

Ferując wyrok Sąd wziął również pod uwagę wykształcenie powódki i wykonywany przez nią zawód księgowej oraz to, że pracując u pozwanego zajmowała się również sprawami z zakresu ubezpieczeń społecznych, zatem jest biegłą w tej tematyce i zdaniem Sądu doskonale to wykorzystuje poprzez korzystanie od 5 lat ze zwolnień lekarskich wystawianych jej przez różnych specjalistów na różne jednostki chorobowe i dodatkowo tak wystawianymi aby przerwy między jednym a drugim zwolnieniem przypadają na dni weekendu lub święta po to aby utrudnić ustalenie ciągłości pobytu na zwolnieniu lekarskim, co zresztą udawało się powódce o czym świadczy fakt, że zarówno pozwany jak i organ rentowy miał problemy z ustaleniem które ze zwolnień lekarskich można liczyć do tzw. ciągłości pobytu na zasiłku chorobowym. Takie zachowanie powódki jest ewidentnym nadużyciem prawa i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i jako takie nie może podlegać ochronie prawnej, a Sąd swoim wyrokiem nie

może sankcjonować nadużywania prawa przez powódkę i promować nieuczciwych praktyk pracownika, stąd też należało oddalić powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy po dacie 16 października 2018r. i alternatywne żądanie powódki przywrócenia do pracy, które to przywrócenie w tym stanie faktycznym byłoby sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego i tak naprawdę uwzględnienie żądania powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy do chwili obecnej jak i ewentualne przywrócenie powódki do pracy nie miało by na celu powrotu powódki do pracy, gdyż to uniemożliwia jej przecież zły stan zdrowia lecz umożliwiałyby powódce dalsze przebywanie na kolejnych zwolnieniach lekarskich i pobierania zasiłków chorobowych. Podkreślenia wymaga fakt, że powódka ma od dawna uprawnienia emerytalne bowiem w listopadzie 2017r. ukończyła 60 lat i mogłaby przejść na emeryturę, na którą dotąd nie przeszła mimo składanych na rozprawie w dniu 7 marca 2019r. oświadczeń w tym zakresie (k.41 oświadczenie powódki). Powódka nadal pobiera rentę po zmarłym mężu i zasiłki chorobowe z dwóch zakładów pracy.

O kosztach Sąd orzekł po myśli art. 98 k.p.c. i art. 102 k.p.c. w związku z § 9 ust 1 pkt 3 i § 15 ust. 3 pkt 1 i 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015 poz. 1800 ze zm.) obciążając powódkę jako stronę w większości przegrywającą proces kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w wysokości 5-krotnej stawki minimalnej, pozostałymi zaś obciążając Skarb Państwa.

Powódka I. K. zaskarżyła wyrok w całości. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, względnie o zmianę zaskarżonego wyroku i jego zmianę poprzez:

1. ustalenie że stosunek pracy został rozwiązany z naruszeniem prawa pracy;
2. ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami w brzmieniu ustalonym umową o pracę do nadal;
3. zasądzenie odszkodowania od pozwanego na rzecz powódki za okres pozostawania bez pracy od 23. z sierpnia 2018 do 31 marca 2019 w wysokości 6300 zł ;
4. względnie przywrócenie powódki do pracy;
5. względnie zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej (winno być od pozwanego na rzecz powódki) odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 6300 zł
6. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za obie instancje.

Wniosła o nieobciążanie jej kosztami postępowania, gdyż nie ma ona środków na ich uiszczenie

Powódka zarzuciła:

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na bezpodstawnym pominięciu, że w stosunku do powódki otworzył się nowy okres zasiłkowy z powodu niezdolności do pracy od 1 października 2018 roku, i nie można było z nią rozwiązać umowy o pracę na mocy oświadczenia pozwanego z dnia 3 października 2018 roku. Jej nieobecność w pracy była usprawiedliwiona, a zasiłek chorobowy powódce był wypłacany;
2. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść wyroku, a to art. 386 § 4 k.p.c. polegające na nierozpoznaniu istoty sprawy i nierozpatrzeniu wniosków dowodowych stron na skutek czego nie rozpoznano istoty sprawy;
- 3 naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść wyroku a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę części materiału dowodowego i pominięcie pozostałej części materiału dowodowego;
4. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść wyroku, a to art. 232 in fine k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez zaniechanie przeprowadzenia postępowania dowodowego na fakt rzeczywistej treści roszczenia i oparcie się jedynie na twierdzeniach pozwanego które zostały przez powódkę zakwestionowane,

5. naruszenie przepisu postępowania tj. mające wpływ na treść rozstrzygnięcia art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób niespójny i utrudniający kontrolę instancyjną i nie podanie na podstawie jakich dowodów Sąd poczynił ustalenia faktyczne w sprawie

6. naruszenie prawa materialnego, a to art. 6 k.c. przez wydanie wyroku pomimo nieudowodnienia przez pozwanego twierdzeń zakwestionowanych przez powódkę będących podstawą wydania rozstrzygnięcia w oraz pomimo nieudowodnienia przez pozwanego jego twierdzeń;

7. naruszenie prawa materialnego a to art. 5 k.c. w związku z art. 8 k.p. poprzez nieprawidłową wykładnię gdy zachowanie procesowe pozwanego uniemożliwiło powódce odniesienie się do twierdzeń i złożenie twierdzeń zarzutów, co godzi zasady współżycia społecznego i wyrządza powodowi znaczną szkodę;

8. naruszenie prawa materialnego a to art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w związku z art. 8, art. 9 ust. 1 i ust. 2, art. 12 ust. 1 artykułu 18 ust. 1 art. 36 ust. 1 i i ust. 2 art., 43 art. 57 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 2017 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że pozwany nadal traktuje ją jako pracownika, bowiem nie wyrejestrował jej z ZUS, nie wydał świadectwa pracy i wypłacał zasiłek chorobowy. Skoro wszelkie obowiązki pracodawcy wobec ZUS są przez pozwanego wykonywane, to stosunek pracy nadal istnieje. Pismo z dnia 3 października 2018 roku stwarzało element niepewności prawnej, dlatego obok pierwotnego żądania powódka wniosła z ostrożności o ewentualne ustalenie istnienia stosunku prawnego, na wypadek gdyby Sąd powództwo uznał za bezprzedmiotowe. W ocenie powódki pozwany nie złożył skutecznego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ponieważ nie mogło ono być złożone skutecznie z datą wsteczną. Takie rozwiązanie umowy o pracę nie mogło odnieść skutku. Postawa pozwanego jest niekonsekwentna, gdyż mimo treści pisma z dnia 3 października 2018 roku nadal traktuje powódkę jako swego pracownika.

Powódka dostarczyła pozwanemu pracodawcy zaświadczenie o niezdolności do pracy do 14 września i od 17 września korzysta ze świadczenia rehabilitacyjnego, o czym informowała pozwanego. Kolejne zwolnienie lekarskie dotyczyło innego numeru statystycznego choroby i powódka nadal korzystała ze zwolnień lekarskich. Powstał nowy okres zasiłkowy, a powódka informowała pracodawcę o wszelkich zdarzeniach związanych ze swoim stosunkiem pracy.

Powódka stawiała się do pracy po 29 sierpnia 2018 roku, wykorzystwała urlop. Pozwany skutecznie nie rozwiązał stosunku pracy ani w sierpniu 2018 roku, ani we wrześniu 2018 roku.

pozwany naruszył prawo podmiotowe doręczając powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd uznając że przepis 5 k.c. nie ma zastosowania nie rozpoznał sprawy pod kątem dyspozycji art. 8 k.p.

Pozwany wniósł oddalenia apelacji i zasądzenie kosztów.

Sąd drugiej instancji zważył co następuje :

Na wstępie należało sprostować oczywistą omyłkę pisarską w rubrum wyroku. Sprawa dotyczyła ustalenia istnienia stosunku pracy, a nie ustania istnienia stosunku pracy. W tym zakresie Sąd orzekł na podstawie art. 350 § 1 i 3 k.p.c.

Apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu.

Zdaniem Sądu Odwoławczego Sąd I instancji ustalił wszystkie istotne elementy stanu faktycznego niezbędne do wydania wyroku. Sąd II instancji ustalenia te podziela i traktuje jako własne, za wyjątkiem ustaleń dotyczących urlopu wypoczynkowego w sierpniu 2018 roku. Z zestawienia zwolnień lekarskich (k. 104 a.s.) wynika, że przez cały sierpień powódka była niezdolna do pracy.

Odnosząc się do zarzutów apelacji

Ad.1

Sąd I instancji nie pominął przy rozstrzygnięciu sprawy, że w stosunku do powódki otworzył się nowy okres zasiłkowy z powodu niezdolności do pracy od 1 października 2018 roku. Nieuzasadnione jest twierdzenie powódki, że nie można było z nią rozwiązać umowy o pracę na mocy oświadczenia pozwanego z dnia 3 października 2018 roku. Nie ma zakazu rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Ochrona z art. 41 k.p. dotyczy rozwiązywania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Fakt, że zasiłek chorobowy powódce był wypłacany przez pozwanego nie świadczy o istnieniu stosunku pracy. Pracodawca mógł wypłacać świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, a po rozstrzygnięciu sporu przez sąd – dokonać korekty deklaracji w ZUS.

Zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku w obowiązkowo ubezpieczeniach emerytalnym rentowym chorobowym i wypadkowym podlegają osoby fizyczne, w tym pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Podstawą podlegania ubezpieczeniu społecznym jest legitymowanie się przez ubezpieczonego statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach stosunku pracy. To nie wypłata zasiłku chorobowego świadczy o tym, że powódka była pracownikiem, lecz istnienie stosunku pracy. Obowiązkowe ubezpieczenia społeczne powstają z mocy prawa i są związane ze statusem pracownika.

Biorąc pod uwagę fakt, że powódka od maja 2016 nie świadczyła pracy przebywając na zwolnieniach z powodu choroby powstał problem z ustaleniem daty upływu kolejnego okresu zasiłkowego uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 53 k.p. W związku z tym w zrozumiałe jest, że mimo doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca nadal wypłacał zasiłki chorobowe. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje to że pozwany nie wydał powódce świadectwa pracy i nadal wypłacał świadczenia z tytułu choroby jako płatnik składek. Błędne jest założenie powódki że skoro wszystkie obowiązki wobec ZUS-u są przez pozwanego wykonywane to stosunek pracy istnieje nadal. Stosunek pracy powódki istniałby, niezależnie od rejestracji w organie rentowym, pod warunkiem, że nie został skutecznie rozwiązany.

Ad. 2

Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy. Rozstrzygnął o roszczeniach zgłoszonych przez powódkę. Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji orzekł nie o tym, co było przedmiotem sprawy lub zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania. Sąd Rejonowy orzekł o roszczeniu przywrócenia do pracy i pochodnych, o ustaleniu stosunku pracy, a więc o żądaniach zgłoszonych przez powódkę.

Nierozpoznanie istoty nie polega na tym, że Sąd uniemożliwił powódce zapoznanie się z treścią pism pozwanego. Nadto powódka nie wskazała, o jakie pisma chodzi. Wniosek dowodowy dotyczący wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ewidencjonowania urlopów wypoczynkowych należało oddalić jako zmierzający do przedłużenia postępowania. Ponadto Sąd Rejonowy ocenił również ten dowód.

Kolejny zarzut dotyczący nierozpoznania istoty sprawy sprowadzający się do twierdzenia, że nie jest możliwe skuteczne doręczenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z datą wsteczną jest również chybiony. Na marginesie wskazać można uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 roku sygn. III ZP 31/98 zgodnie z którą pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (art. 61 KC w związku z art. 300k.p.). Złożenie oświadczenia ze wskazaniem terminu przypadającego przed tą datą nie jest więc naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 kp).

Ad.3

Sąd pierwszej instancji w sposób właściwy ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy nie przekraczając granic swobodnej oceny. Uwzględnił wszystkie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sporu. Nie pominął treści opinii biegłego w zakresie kolejnego okresu zasiłkowego, natomiast powódka nie wykazała że po dniu 29 sierpnia 2018 roku

odzyskała zdolność do pracy i korzystała z urlopu wypoczynkowego. Przeczą temu zeznania powódki (k. 91 a.s.), informacja o okresach zasiłkowych z roku 2018, w której ujawniono, że we wrześniu 2018 roku za wyjątkiem dwóch sobót i niedziel powódka cały czas pozostawała osobą niezdolną do pracy.

Niesłuszne jest twierdzenie powódki, że pracodawca nie rozwiązał skutecznie z powódką umowy o pracę, bowiem nie cofnął swojego oświadczenia z dnia 3 października 2018 roku i było ono skuteczne. Biorąc pod uwagę treść przytoczonej uchwały Sądu Najwyższego 6 października 1998 roku ustalona data ustania stosunku pracy jest prawidłowa. Na potwierdzenie tego stanowiska należy przytoczyć również pogląd ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w tym postanowienie z dnia 31 stycznia 2019 roku sygn.III PK 68/ 18. : „ Warunkiem rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika jest upływ okresu ochronnego i utrzymujące się nadal niezdolność pracownika do pracy, przy czym uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie trwa dopóty, dopóki pracownik nie stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.... Wspomniany zakaz nie znajduje zatem zastosowania, jeżeli pracownik pomimo tego że stawił się do pracy jest nadal do niej niezdolny wskutek choroby. ...Oznacza to, że w razie ustania przyczyny nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, obowiązkiem pracownika jest stawienie się do pracy oraz wykazanie zdolności do pracy. Dopiero wówczas ustaje uprawnienie pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, choćby okres nieobecności pracownika w pracy wskutek choroby trwał dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. W niniejszej sprawie powódka nie odzyskała zdolności do pracy i pozwany mógł skorzystać z prawa przewidzianego w art. 53 k.p.

Ad.4

Zgodnie z art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez strony. Art. 227 k.p.c. stanowi, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Zdaniem Sądu Odwoławczego wszystkie fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie zostały przez Sąd pierwszej instancji ustalone, a zarzuty naruszenia tych przepisów są nieuzasadnione.

Ad. 5

Zarzut naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. jest gołosłowny i bezzasadny. Przyjąć należy, że stan ustalony stan faktyczny jest bezsporny (za wyjątkiem prawa do urlopu w sierpniu 2018 roku)

Ad. 6

Nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego, to jest art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Istotne w sprawie jest, że:

1 .powódka w pozwie domagała się przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Na rozprawie w dniu 18 czerwca 2019 roku powódka zgłosiła żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy Nie zgłoszono takiego żądania w formie pisemnej mimo że należało je potraktować jako rozszerzenie powództwa (art. 193 §2 k.p.c.).. Wyroku w pkt 1 w części dotyczącej ustalenia, że stosunek pracy istniejący pomiędzy stronami uległ rozwiązaniu z dniem 16 października 2018 roku w trybie art. 53 § 1 pkt b k.p. nie zaskarżyła żadna ze stron. Jest to wyrok prawomocny w części ustalającej datę ustania stosunku pracy. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu orzeczenia zaznaczył, że rozstrzygając o dacie rozwiązania umowy o pracę „miał na celu uporządkowanie stanu prawnego w tej sprawie, który dla obu stron procesu nie był do końca czytelny z uwagi na wieloletnie pobyty powódki na zwolnieniach lekarskich”. Zdaniem Sądu II Instancji Sąd Rejonowy nie wykroczył ponad żądanie. Wydał orzeczenie w części dotyczącej ustalenia stosunku pracy do nadal . Oddalił powództwo w części dotyczącej ustalenia stosunku pracy od 17 października 2018 roku do nadal.

2. powódka w roku 2018 korzystała ze zwolnień lekarskich od 8 stycznia 2018 roku do 2 marca 2018 roku, od 6 marca 2018 roku do 14 września 2018 roku. (w dniu 29 sierpnia 2018 roku skończył się kolejny okres zasiłkowy), od 17 września 2018 roku do 28 września 2018 roku i od 1 października 2018 roku do 31 grudnia 2018 roku . Z opinii biegłego wynika, że piąty okres zasiłkowy rozpoczął się 1 października 2018 roku i upłynął w dniu 22 marca 2019 roku. W kolejnych okresach powódka nadal korzystała ze zwolnień lekarskich. Do opinii biegłego z dnia 24 lutego 2020 roku i 18 marca 2020 roku określającej okresy zasiłkowe strony wniosły zastrzeżeń.

Z informacji nadesłanej przez ZUS wynika, że w roku 2018 nie pobierała świadczeń rehabilitacyjnych.(k. 199 a.s.). Temu dowodowi Sąd dał wiarę.

3. Nie ma sporu między stronami, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 1 lutego 2003 roku na podstawie umowy o pracę, a pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało sporządzone w dniu 3 października 2018 roku i doręczone 16 października. 2018 roku.

4. Powódka do dnia 16 października 2018 p roku nie zgłosiła gotowości do pracy i nie wykazała, że odzyskała zdolności do pracy.

Jak wskazano wyżej , rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest możliwe także w czasie nieobecności pracownika w pracy. Powódka do dnia otrzymania pisma z dnia 3 października 2018 roku nie zgłosiła gotowości do pracy, nie odzyskała zdolności , a co za tym idzie pozwany mógł rozwiązać z powódka umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. Powódka nie korzystała z świadczenia rehabilitacyjnego w roku 2018, więc rozwiązanie stało się możliwe po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego. Rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem .

W zakresie wniosków apelacji Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Roszczenie o ustalenie że stosunek pracy został rozwiązany z naruszeniem prawa pracy nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem brak podstawy prawnej do uwzględnienia takiego żądania. W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 k.p. przysługują roszczenia przewidziane w art. 56 Kp i powódka takie żądanie zgłosiła.

Nie zasługiwało również od początku procesu roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami do nadal . Brak jest interesu prawnego, o którym mowa w art. 189 k.p.c. w tak sformułowanym żądaniu . Trudno mówić o interesie prawnym powódki w sytuacji, kiedy domaga się przywrócenia do pracy. Stosunek pracy wskutek przywrócenia do pracy traktować należy jako nieprzerwanie kontynuowany. Skutek orzeczenia ustalającego istnienie stosunku pracy i skutek orzeczenia o przywróceniu do pracy byłby taki sam. W tym zakresie apelacja podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Powódka nie wskazała podstawy prawnej żądania zasądzenia odszkodowania za okres pozostawania bez pracy od 23 sierpnia 2018 roku do 31 marca 2019 roku w wysokości 6300 zł. Nie wykazała szkody. Na marginesie wskazać należy, że w przypadku żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (nie odszkodowania) roszczenie takie jest bezpodstawne w przypadku gdy pracownik jest niezdolny do pracy. Okres niezdolności do pracy nie jest okresem pozostawania bez pracy, za które przysługuje wynagrodzenie. Zasiłek chorobowy rekompensuje utratę zarobków związaną z ustaniem stosunku pracy. W tym zakresie apelację również oddalono

Wyrok Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy jest prawidłowy, a apelacja niezasadna,. Żaden ze wskazanych argumentów przemawiających za bezprawnością działania pozwanego nie jest uzasadniony. Fakt, że dla powódki od 1 października 2018 roku otworzył się nowy okres zasiłkowy potwierdza prawidłowość działania pozwanego, bowiem wskazuje na to, że powódka nie odzyskała zdolności do pracy. W dniach 15,16,29 i 30 września nie zgłosiła gotowości do pracy (były to soboty niedziele). . Wobec skutecznego zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. brak jest podstaw również zasądzenia odszkodowania na podstawie artykułu 56 k.p..

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego że wobec długotrwałych pobyków powódki na zwolnieniach lekarskich trwających kilka lat żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powódka jako osoba niezdolna do pracy miała prawo do świadczeń z tytułu choroby. Odmierna ocena zachowania powódki nie wpływa na prawidłowość rozstrzygnięcia.

Nie można również zarzucić pozwanemu naruszenia zasad współżycia społecznego. polegającego na wręczeniu powódce pisma rozwiązującego umowę o pracę (art. 8 k.p.) Zadaniem pracownika jest wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy. Pozwany skorzystał z możliwości przewidzianej w art. 53 k.p. a działanie to było usprawiedliwione okolicznościami. Kilkuletnie pobyty powódki na zwolnieniach lekarskich oraz dalsza niezdolność do pracy w pełni uzasadniały decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę Przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe w z uwagi na istniejącą nadal niezdolność do pracy .

Sąd nie znalazł podstaw do odstąpienia od obciążenia kosztami postępowania powódki na podstawie art. 102 k.p.c.. Powódka jest uprawniona do renty rodzinnej, jest zatrudniona od drugiego pracodawcy. Ma środki, by ponieść koszty zastępstwa procesowego. Ustalając wysokość opłaty za czynności adwokackie sąd przyjął stawki takie jak przy w sprawie o przywrócenie do pracy (180 zł) odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy (180 zł) i ustalenie (120 zł)). Wyrok w tej części wydano na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

(-) sędzia Teresa Kalinka