

Sygn. akt VII Pa 118/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Teresa Ogrodnik (spr.)

Sędziowie: SO Ewa Gulska

SO Teresa Makarewicz

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 2015 r. w Lublinie

sprawy z powództwa S. G.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w R.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach

z dnia 14 sierpnia 2015 r., sygn. akt IV P 52/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I i II i przywraca powódkę S. G. do pracy w pozwanym Urzędzie Miejskim w R. na poprzednich warunkach;
2. zasądza od pozwanego Urzędu Miejskiego w R. na rzecz powódki S. G. kwotę 8.280 (osiem tysięcy dwieście osiemdziesiąt) złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, płatne po podjęciu zatrudnienia;
3. zasądza od pozwanego Urzędu Miejskiego w R. na rzecz powódki S. G. kwotę 90 (dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

VII Pa 118/15

UZASADNIENIE

Powódka S. G., w pozwie, skierowanym przeciwko Urzędowi Miejskiemu w R. i rozpoznawanym przez Sąd Rejonowy w Puławach,

IV Wydział Pracy, w sprawie IV P 52/15, wniosła o przywrócenie do pracy i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, wskazując, że wynagrodzenie to wynosi 2.300 złotych i przysługuje do niego dodatek za wysługę lat w kwocie 460 złotych.

Wyrokiem z 14.08.2015 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo

o przywrócenie do pracy (pkt. I) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 8.280 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt II) i kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III).

Wyrok ten zapadł na kanwie następujących ustaleń i rozważań:

Powódka, będąc zatrudniona u pozwanego, w 2014 r. przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach: od 29.01. do 31.01., od 3.02. do 14.02., od 17.02. do 31.07. oraz od 4.08. do 22.08. Od dnia 25.08.2014 r. powódka rozpoczęła przebywanie nieprzerwanie na kolejnych zwolnieniach lekarskich i były to zwolnienia udzielane od 25.08. do 31.12.2014 r., a ostatnie zwolnienie lekarskie udzielone jej było na okres od 1.01.2015 r. do 5.03.2015 r. Okres zasiłkowy dla powódki liczony był od dnia 25.08.2014 r. i upłynął w dniu 22 lutego 2015r.

W piśmie z dnia 19 lutego 2015 r. pozwany zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej tj. Zarządu Związku Zawodowego (...) Urzędu Miasta w R. z informacją, iż zamierza rozwiązać z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. z powodu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego. Organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy.

W dniu 19 lutego 2015 r. Burmistrz R. podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką (z dniem 23 lutego 2015 r.) umowy o pracę we wspomnianym trybie. Tego samego dnia pismo zawierające oświadczenie woli Burmistrza zostało sporządzone i wysłane, a powódka została telefonicznie uprzedzona o zamiarze rozwiązania z nią umowy o pracę i informację tą przyjęła do wiadomości.

W dniu 20 lutego 2015r. powódka uzyskała zaświadczenie od lekarza (który wcześniej wydał jej zaświadczenie stwierdzające niezdolność do pracy w okresie 1 stycznia 2015r. – 5 marca 2015r.), że od 21 lutego 2015 r. jest zdolna do wykonywania pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku, nie stwierdza się objawów choroby i może pracować dalej.

W dniu 23 lutego 2015 r. w godzinach porannych powódka zgłosiła się do pracy, przedstawiła w dziale kadr wspomniane zaświadczenie o zdolności do jej wykonywania, a następnie rozmawiała z Burmistrzem, który oświadczył, że podtrzymuje swoją decyzję co do rozwiązania z nią umowy o pracę. Powódka przyjęła to pismo i opuściła Urząd Miejski w R..

Następnie, tego samego dnia, o godzinie 16.38, powódka odebrała przesyłkę wysłaną do niej przez pozwanego Urząd w dniu 19 lutego, zawierającą oświadczenie woli Burmistrza o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dniem 23 lutego 2015 r.

Przystępując do oceny zasadności powództwa Sąd Rejonowy wskazał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę jest niezgodne z art. 53 § 3 k.p., stanowiącym, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Jednakże Sąd I instancji, wbrew żądaniu powódki, nie przywrócił jej do pracy, uznając to za niecelowe i stosownie do brzmienia art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 2 k.p. zasądził odszkodowanie w wysokości zgodnej z treścią art. 58 k.p. Sąd ten wskazał bowiem, że powódka, począwszy od stycznia 2014 r., praktycznie cały czas, aż do dnia rozwiązania z nią stosunku pracy była nieobecna w pracy w związku ze swoimi chorobami. Fakt ten był właśnie przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę. Zwolnienia lekarskie powódki miały zresztą miejsce wcześniej z uwagi na jej poważną chorobę. Nieobecności pracownika w pracy w oczywisty sposób stanowią problem w organizacji pracy i w ocenie sądu przywrócenie powódki do pracy, z racji właśnie jej długotrwałej nieobecności z powodu poważnej choroby,

mogłoby realnie, ponownie spowodować trudną sytuację kadrową w Urzędzie Miejskim w R.. Powódka tymczasem, po rozwiązaniu stosunku pracy, nie pozostanie bez możliwości samodzielnego utrzymania, bo ma prawo do emerytury, otrzymała też świadczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy.

Powódka, poprzez pełnomocnika w osobie radcy prawnego, zaskarżyła powyższy wyrok w części, w jakiej Sąd Rejonowy oddalił żądanie przywrócenia do pracy oraz nie zasądził wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

zarzucając Sądowi I instancji naruszenie art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez przywrócenie jej do pracy oraz zasądzenie wspomnianego wynagrodzenia, a także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna.

Tutejszy Sąd doszedł do takiego wniosku na kanwie ustaleń, dokonanych przez Sąd Rejonowy, które przyjął za własne, albowiem nie były one kwestionowane w apelacji, zresztą przywołując je w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, Sąd I instancji wskazał na bezsporny w istocie charakter okoliczności niniejszej sprawy.

Niecelowość przywrócenia powódki do pracy, o jakiej mowa w art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 k.p., Sąd Rejonowy powiązał z okolicznością (niezdolnością powódki do pracy), która w myśl art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. stanowiła podstawę rozwiązania z powódką stosunku pracy, przy czym Sąd ten dodatkowo antycypował ponowne wystąpienie tej okoliczności. Jednocześnie Sąd I instancji przyjął, że ziściła się hipoteza art. 53 § 3 k.p., zakazującego rozwiązania stosunku pracy od momentu, w którym wspomniana okoliczność ustała i na tej podstawie przyjął, że co do zasady należy powódce udzielić ochrony.

Takie zastosowanie art. 45 § 2 k.p. jest całkowicie wadliwe i to z kilku przyczyn.

W pierwszym rzędzie należy podkreślić, że przepis ten zawiera tzw. klauzulę generalną, opartą na niedookreślonym zwrocie „niecelowości”. Ustawodawca stosuje tego rodzaju zabieg po to, ażeby umożliwić sądowi wydanie rozstrzygnięcia w oparciu o okoliczności, które nie są objęte wyraźną hipotezą przepisu.

Niecelowość przywrócenia do pracy może co prawda wynikać już z tych samych faktów, do których nawiązywało nieuzasadnione, bądź niezgodne

z prawem rozwiązanie stosunku pracy (względnie wadliwego przyjęcia przez pracodawcę, że stosunek ten wygasł). Jest tak na przykład wówczas,

gdy wypowiedzenie okazuje się formalnie niezgodne z prawem, jednak jego przyczyna trwale wyklucza prawidłową i efektywną realizację stosunku pracy, bądź też, gdy pracodawca błędnie przyjmuje, że upłynął okres tymczasowego aresztowania pracownika, skutkujący wygaśnięciem stosunku pracy, jednak zarzut postawiony pracownikowi w postępowaniu karnym nie licuje

z możliwością jego dalszego zatrudnienia. W uzasadnieniu wyroku z 29.11.

2005 r., II PK 101/05 Sąd Najwyższy stwierdził nawet, że sąd może

nie uwzględnić zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli tylko „miałoby” to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, o której pracodawca wspomniał w przyczynie wypowiedzenia, jakkolwiek przyczyna ta nie znajdowała konkretnego odniesienia do powoda. W każdym z tych przypadków niecelowość przywrócenia do pracy pozostaje jednak poza sferą normatywnych kryteriów oceny rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy, albowiem ocena taka następuje albo w oparciu o inną klauzulę generalną, ogólnie odwołującą się do bezzasadności wypowiedzenia, bądź też

w oparciu o wyraźny przepis prawa.

Już z tego względu Sąd Rejonowy bezzasadnie powiązał niecelowość przywrócenia powódki do pracy z jej niezdolnością do pracy, albowiem do tego rodzaju okoliczności bezpośrednio odwołuje się art. 53 k.p., ściśle wyznaczając dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy.

Co więcej, Sąd I instancji antycypował, że długotrwała niezdolność do pracy powódki może się powtórzyć, skoro już miała miejsce z powodu ciężkiej choroby, na jaką powódka cierpi. Jest to zabieg niedopuszczalny na gruncie art. 45 § 2 k.p., albowiem niecelowość przywrócenia do pracy nie może wynikać z hipotetycznych przesłanek, lecz winna być bezpośrednią implikacją faktów, które istnieją w chwili zamknięcia rozprawy. Co prawda sam SN

we wspomnianej wyżej sprawie II PK 101/05 i w kontekście niecelowości przywrócenia do pracy wspomniał jedynie o „możliwości” powtórzenia się sytuacji, do której pracodawca nawiązał przy okazji zwolnienia pracownika.

Nie wdając się w bliższą analizę tego poglądu należy jednak przede wszystkim zauważyć, że został on sformułowany na gruncie stanu faktycznego, w którym taka hipotetyczna sytuacja, związana z zagrożeniem interesów pracodawcy, nie może stanowić wyraźnej podstawy do ponownego zwolnienia pracownika (albowiem wypowiedzenie okazało się nieuzasadnione w myśl art. 45 § 1 k.p.). W odniesieniu natomiast do powódki, to nawet jeżeli rzeczywiście stanie się ona ponownie, długotrwale niezdolna do pracy, to przecież pracodawca będzie mógł ją ponownie zwolnić, nie narażając się na ocenę tej czynności jako nieuzasadnionej, skoro możliwa jest tutaj tylko ocena w świetle precyzyjnych kryteriów, wskazanych w art. 53 k.p.

Wreszcie Sąd Rejonowy w ogóle nie powinien brać pod uwagę zastosowania art. 45 § 2 k.p. Zasadą jest bowiem związanie sądu żądaniem powództwa (i ewentualnie jego całkowite oddalenie w przypadku zupełnej bezzasadności) i zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy może mieć miejsce wyjątkowo i – co wymaga podkreślenia – przy uzyskaniu

w tej konkretnej materii stanowiska obu stron (zob. np. uzasadnienie wyroku SN z 23.06.2010 r., II PK 6/10 oraz powołane tam orzecznictwo). Tymczasem

w sprawie niniejszej powódka domagała się wyłącznie przywrócenia do pracy,

a pozwany konsekwentnie negował ziszczenie się wyraźnie określonego w art. 53 § 3 k.p. zakazu rozwiązania stosunku pracy, więc Sąd I instancji całkowicie

z własnej inicjatywy dokonał swoistego „miarkowania” ochrony, jakiej domagała się powódka.

To wszystko przemawia za bezzasadnością zasądzenia przez Sąd Rejonowy odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, o którym należało orzec, zmieniając zaskarżony wyrok zgodnie z wnioskiem apelacji.

Zgodnie z art. 57 § 1 k.p. implikuje to również uwzględnienie żądania, dotyczącego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, o którym Sąd

I instancji w ogóle nie orzekał, skoro odmówił restytucji stosunku pracy. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 2.300 złotych oraz przysługiwał jej dodatek za wysługę lat w wysokości 460 zł (zgodnie z ostatnim zaszeregowaniem – k. 30B akt osobowych), zatem na podstawie ostatnio powołanego przepisu należało zasądzić na rzecz powódki od pozwanego kwotę 8.280 złotych – tj. za okres trzech miesięcy – pod warunkiem podjęcia pracy.

Wobec powyższego, na podstawie powołanych przepisów oraz art. 386

§ 1 k.p.c., orzeczono, jak w punktach I. i II. wyroku.

Z kolei orzeczenie w przedmiocie należnych powódce kosztów postępowania apelacyjnego, na które składała się opłata od apelacji (30 zł) oraz stawka wynagrodzenia radcy prawnego (60 zł) uzasadniają art. 98 § 3 w zw.

z art. 391 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych... (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.). Na tej podstawie postanowiono, jak w punkcie III. wyroku.