

Sygn. akt VI P 187/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2020 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Zofia Pawelczyk - Bik

Ławnicy: Władysława Kulisz

Iwona Maćkiewicz

Protokolant: stażysta Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa C. G.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. oddała powództwo;
2. odstępuje od obciążenia powoda kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego;
3. przejmuje na rachunek Skarbu Państwa koszty poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa w toku postępowania.

Władysława Kulisz sędzia Zofia Pawelczyk-Bik Iwona Maćkiewicz

Sygn. akt VI P 187/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 kwietnia 2019 roku (data nadania) powód C. G. wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o. w W. kwoty 8.400,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że dnia 11 marca 2019 roku odebrał oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na długą niezdolność do pracy. Powód podniósł, że w jego ocenie rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z prawem, bowiem w dniu 25 lutego 2019 roku zgłosił swój powrót do pracy i stawiał się na badania lekarskie. Powód jednocześnie wniósł o przywrócenie mu terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, argumentując, że nie dochował tego terminu nie ze swej winy.

(pozew – k. 1 – 4)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że pomimo stawienia się do pracy w dniu 21 lutego 2019 roku powód dalej był niezdolny do pracy,

o czym świadczy zaświadczenie lekarskie. Jednocześnie pozwana podniosła, że nie jest w stanie zapewnić powodowi innego stanowiska pracy, na którym nie występowałoby dźwiganie powyżej 10 kg. Wobec tego według pozwanej spełnione są przesłanki uprawniające ją do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

(odpowiedź na pozew – k. 26 – 33)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód C. G. był zatrudniony w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 czerwca 2011 roku do dnia 31 maja 2013 roku, następnie na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony od dnia 1 czerwca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku, zaś od dnia 1 stycznia 2014 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powód był zatrudniony na stanowisku pracownika lakierni, a od dnia 1 stycznia 2014 roku na stanowisku operatora kabiny lakierniczej. Powód świadczył pracę w wysokiej temperaturze, latem około 40 stopni Celsjusza. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.298,70 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z dnia 19.05.2011r. – k. B-1 a/o powoda, umowa o pracę z dnia 01.06.2013r. – k. B-9 a/o powoda, umowa o pracę z dnia 31.12.2013r. – k. B-11 a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 42; zeznania powoda – protokół rozprawy z dnia 28 lutego 2020r.)

Długotrwała niezdolność do pracy powoda związana była z zaslągnięciem w pracy. Pracodawca nie wezwał karetki, jedynie odwiózł powoda do domu. Powód po wyczerpaniu okresu zasiłkowego złożył do ZUS wnioski o przyznanie mu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Decyzją z dnia 7 listopada 2018 roku ZUS przyznał mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 20 września 2018 roku do 18 grudnia 2018 roku w wysokości 90% podstawy wymiaru, od 19 grudnia 2018 roku do 17 stycznia 2019 roku w wysokości 75% podstawy wymiaru. Z kolei decyzją z dnia 14 lutego 2019 roku ZUS odmówił powodowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego za dalszy okres.

(bezsporne, nadto dowód: decyzja ZUS z dnia 07.11.2018r. i decyzja ZUS z dnia 14.02.2019r. – cz. C a/o powoda)

Dnia 21 lutego 2019 roku powód zgłosił swoją gotowość do pracy, pracodawca skierował go na badania lekarskie medycyny pracy. Dnia 25 lutego 2019 roku lekarz medycyny pracy wystawił powodowi zaświadczenie, zgodnie z którym powód jest niezdolny do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy ze względu na ograniczenie dźwigania powyżej 10 kg.

W pozwanej spółce pracuje 240 osób, w tym są stanowiska biurowe, ochrony, a magazynie, większość to stanowiska produkcyjne.

(dowód: orzeczenie lekarskie nr (...) – k. 9, zeznania prezesa pozwanej spółki M. S. – protokół rozprawy z dnia 28.02.2020r. od 00:08:39 do 00:19:43, zeznania powoda C. G. – protokół rozprawy z dnia 28.02.2020r. od 00:19:43 do 00:33:50)

Dnia 11 marca 2019 roku powód odebrał oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, na podstawie art. 53 §1 pkt 1 lit. b KP. Pracodawca jako jego przyczynę podał niezdolność powoda do pracy na zajmowanym stanowisku wskutek choroby, trwająca dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Świadczenie pracy zostało sprostowane poprzez wpisanie, że rozwiązanie nastąpiło bez wypowiedzenia bez winy pracownika.

(bezsporne, nadto dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 8; k. 5 – 7 – świadectwo pracy; pismo do pracodawcy - k. 10;)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach powoda i członka zarządu pozwanej spółki – M. S., w zakresie niekwestionowanym przez obie strony.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu z następujących powodów:

Podstawą materialnoprawną roszczenia powoda jest art. 56 § 1 KP, 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. Z kolei zgodnie z art. 57 § 1 KP pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Jak wynika z treści wręzonego powodowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia podstawą dla tego rozwiązania był art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, który wskazuje, że 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.

W toku postępowania powód wniósł o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd uwzględnił jego wniosek, uznając, że uchybienie terminu było nieznaczne (2 dni) i wynikało z rozmów prowadzonych z pracodawcą zmierzających do przywrócenia pracownika do pracy.

Z ustaleń Sądu wynika, że powód był niezdolny do pracy przez okres odpowiadający okresowi zasiłkowemu (182 dni), po czym ZUS przyznał mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 20 września 2018 roku do 17 stycznia 2019 roku, po dniu 17 stycznia 2019 roku powodowi odmówiono prawa do tego świadczenia. Z powyższego wynika, że jest spełniona przesłanka z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, powód był bowiem niezdolny do pracy przez okres dłuższy niż okres pobierania zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Zgodnie z art. 53 § 3 KP rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Sąd ustalił, że powód stawił się do pracy dnia 21 lutego 2019 roku, a więc przed wręczeniem mu oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Następnie został skierowany do lekarza medycyny pracy, który orzekł niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy operatora kabiny lakierniczej, ze względu na ograniczenie w dźwiganiu powyżej 10 kg. Odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy, pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 3 KP musi dotyczyć pracy, co do której uprzednio orzeczono niezdolność jej wykonywania, a nie innej pracy, względnie tej samej pracy, ale w innych warunkach (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 roku, sygn. akt I PKN 357/00). Dopiero stwierdzenie braku przeciwwskazań medycznych do wykonywania dotychczasowej pracy będzie dla pracodawcy stanowiło przeszkodę w rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 KP (wyrok SN z dnia 18 marca 2015 roku, sygn. akt III BP 1/14). W niniejszej sprawie pracodawca skierował powoda na badania lekarskie, w a lekarz medycyny pracy stwierdził niezdolność powoda do wykonywania dotychczasowej pracy. Oznacza to, że powód nie jest objęty ochroną z art. 53 § 3 KP, co z kolei prowadzi do wniosku, że pracodawca miał prawo rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Tym samym roszczenie podniesione przez powoda jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Należy jednak podnieść, że na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, ale nie jest do tego zobligowany. W sytuacji, gdy po długotrwałej niezdolności do pracy wraca pracownik, który jest wieloletnim pracownikiem (8 lat zatrudnienia), pracodawca miał możliwość postąpić inaczej. Takie zachowanie pracodawcy mimo, że zgodne z przepisami prawa, dalekie jest od wzoru i może budzić szereg wątpliwości co do zgodności z zasadami współżycia społecznego. Tym bardziej, że niezdolność do pracy powoda

rozpoczęła się po jego zasłabnięciu w miejscu pracy i nieustaleniu przez pracodawcę czy choroba jest wynikiem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Dlatego w niniejszej sprawie nie miał zastosowania art. 231 KP, zgodnie z którym pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Warto także przywołać art. 53 § 5 KP, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek zadośćuczynienia obowiązkowi ponownego zatrudnienia pracownika, obowiązek ten istnieje przez cały okres sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę i nie gaśnie w tym okresie tylko z tego powodu, że bezpośrednio po zgłoszeniu powrotu pracownika do pracy pracodawca nie dysponuje odpowiednim wolnym miejscem pracy i poinformował o tym pracownika. Jeżeli zatem w tym okresie powstanie później możliwość zatrudnienia, pracodawca powinien bez osobnego wezwania zaoferować pracownikowi miejsce pracy. Czas trwania tego obowiązku może wykraczać poza wskazany okres sześciu miesięcy, jeżeli w tym czasie pracodawca nie przedstawił pracownikowi odpowiedniej oferty zatrudnienia, pomimo że miał taką możliwość (dysponował "miejscem pracy"), przy czym dla stwierdzenia istnienia możliwości ponownego zatrudnienia pracownika istotne jest zapotrzebowanie pracodawcy na pracę, którą pracownik może wykonywać ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia. W takim wypadku pracownik może domagać się zatrudnienia na wolnym miejscu pracy także po upływie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy lub żądać odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 KP (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 sierpnia 2017 r. I PK 239/16).

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 KPC odstępując od obciążania powoda kosztami postępowania. Orzekając w tym zakresie Sąd wziął pod uwagę subiektywne przeświadczenie o słuszności dochodzonego roszczenia, widoczne zaangażowanie emocjonalne w spór, co utrudniało, zdaniem sądu, racjonalny osąd skuteczności żądania, oraz jego trudną sytuację życiową. Wymaga podkreślenia, że powód nie mógł znaleźć pracy od czasu rozwiązania z nim umowy o pracę m.in. z uwagi na błędnie wystawione świadectwo pracy, w którym widniała informacja o rozwiązaniu z nim umowy bez wypowiedzenia z jego winy. Stosownie do treści art. 102 KPC, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów bo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Wszystkie te okoliczności sprawiają, że – w ocenie Sądu – w sprawie niniejszej istnieją przesłanki do zastosowania dyspozycji art. 102 KPC i odstąpienia od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego. Sąd przejął również na rachunek Skarbu Państwa koszty postępowania poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa tytułem opłaty od pozwu oraz wynagrodzenia mediatora.