

Sygn. akt. IV P 104/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy: K. K., A. R.

Protokolant: sekr. sądowy Anna Wójcik

po rozpoznaniu w dniu 28 grudnia 2017 r. w Sanoku

sprawy z powództwa A. G. (1) PESEL: (...);

przeciwko pozwanemu (...) Sp. z o.o. w S. KRS: (...);

o przywrócenie do pracy;

I. o d d a l a powództwo;

II. o d s t ę p u j e od obciążania powoda kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 104/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 29 grudnia 2017 r.

Powód A. G. (1) wystąpił w dniu 16 listopada 2017 r. do tutejszego Sądu z pozwem przeciwko (...) Sp. z o.o. w S. o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że będąc zatrudnionym u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 18 sierpnia 2011 r. na stanowisku kierowcy, w dniu 8 listopada 2017 r. otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Powód od dnia 20 października 2016 r. przebywa na zwolnieniu chorobowym z powodu niezdolności do pracy. Decyzją z dnia 11 września 2017 r. (...) Oddział w J. odmówił mu przyznania prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 20 kwietnia 2017 r. błędnie ustalając, iż upłynął już okres za jaki miał prawo do otrzymania zasiłku chorobowego. W ocenie powoda ZUS nieprawidłowo przyjął, że jego niezdolność do pracy wynikała ciągle z tej samej choroby, podczas gdy w rzeczywistości była spowodowana innymi schorzeniami. To powoduje, że od chwili, gdy stwierdzono u niego niezdolność do pracy z powodów kadriologicznych rozpoczął się u niego nowy okres zasiłkowy, który będzie trwał kolejne 182 dni. Powyższe odwołanie nie zostało jeszcze rozpoznane przez sąd, w związku z tym nie zostało w sposób ostateczny ustalone za jaki okres przysługuje mu prawo do zasiłku chorobowego. Z tego powodu rozwiązanie z powodem umowy o pracę jest przedwczesne i nieuzasadnione, gdyż nie ziszcili się warunki określone w art. 53 § 1 pkt. 1 ppkt. b k.p., bowiem okres pobierania przez niego zasiłku chorobowego jeszcze nie upłynął.

(pozew z dnia 16 listopada 2017 r. – k. 2 – 3)

Pozwany (...) Sp. z o.o. w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu podniósł, że ziszcili się przesłanki umożliwiające wypowiedzenie

powodowi umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. Okres ochronny powoda trwał 272 dni (przez 182 dni powód pobierał łącznie wynagrodzenie i zasiłek chorobowy, natomiast przez 90 dni powód pobierał świadczenie rehabilitacyjne) i zakończył się razem z upływem trzeciego miesiąca pobierania przez niego zasiłku rehabilitacyjnego tj. 19 lipca 2017 r. Zatem pierwszym dniem zgodnie, z którym pozwany mógł rozwiązać z powodem umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p. był 20 lipca 2017 r., czyli już po upływie ustawowego okresu ochronnego. Pozwany wyznaczając długość okresu ochronnego, kierował się ustaleniami zawartymi w decyzjach ZUS, by nie tylko uczynić zadość wymaganiom prawa, ale także zasadom współżycia społecznego w celu wykluczenia możliwości pokrzywdzenia pracownika przewlekle chorego. Okoliczność tę potwierdza fakt, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez okresu wypowiedzenia nie nastąpiło w pierwszym możliwym terminie tj. 20 lipca 2017 r., a prawie 5 miesięcy później.

(odpowiedź na pozew z dnia 11 grudnia 2017 r. – k. 26 - 28).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. G. (1) ma 57 lat. W dniu 20 czerwca 1978 r. uzyskał zawód mechanika kierowcy pojazdów samochodowych kończąc Państwowy Zespół Szkół Zawodowych (...) Fabryki (...) w S..

(dowód: odpis świadectwa ukończenia (...) Szkoły Zawodowej – k.4 teczek A akt osobowych powoda)

W dniu 27 września 2004 r. pozwany (...) Sp. z o.o. w S. zawarł z powodem umowę o pracę na czas określony do dnia 30 kwietnia 2005 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego pow. 3,5 t. Następnie na podstawie kolejnej umowy o pracę z dnia 27 kwietnia 2005 r., a później z dnia 18 maja 2011 r. powód był zatrudniony u pozwanego na tym samym stanowisku w pełnym wymiarze czasu pracy do dnia 31 maja 2011 r. i do dnia 21 sierpnia 2011 r. W dniu 18 sierpnia 2011 r. został zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na tych samych warunkach pracy.

(dowód: umowa o pracę z dnia 27 września 2004 r., umowa o pracę z dnia 27 kwietnia 2005 r., umowa o pracę z dnia 18 maja 2011 r., umowa o pracę z dnia 18 sierpnia 2011 r. - tezek B akt osobowych powoda)

Powód A. G. (2) był nieprzerwanie niezdolny do pracy od dnia 20 października 2016 r. do dnia 17 kwietnia 2017 r. dostarczając zwolnienia lekarskie na łączną sumę 180 dni z powodu różnych jednostek chorobowych oznaczonych jako numery statystyczne chorób m. in. 111, K21, D64 od dnia 2 listopada 2016 r. anemia, K50 od 1 kwietnia 2017 r. choroby K. jelita grubego, K51 od dnia 23 lutego 2017 r. zapalenie wrzodziejące jelita grubego, I25 od 13 marca 2017 r. choroby wieńcowej, K20 od dnia 12 stycznia 2017 r. choroby zapalenie przełyku, I20 od dnia 18 kwietnia 2017 r. choroby wieńcowej niedokrwiennej. W dniu 18 kwietnia 2017 r. stawiał się do pracy i zamierzał ją podjąć. Skierowany na badania stwierdzające jego zdolność do pracy i dopuszczające do niej nie otrzymał od lekarza medycyny pracy zaświadczenia o zdolności do pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego 3,5 t. Wówczas niedopuszczony do pracy został poinformowany w kadrach pozwanego zakładu pracy, iż teraz może chorować kolejne 182 dni, gdyż obecnie jest niezdolny z innych powodów niż do tej pory, z problemów kardiologicznych. Od tego momentu do chwili obecnej powód przebywa cały czas na zwolnieniu chorobowym. Od dnia 18 kwietnia 2017 r. do 7 września 2017 r. powód A. G. (1) zmienił przychodnię oraz lekarza prowadzącego z lekarzy chorób wewnętrznych, którzy do tej pory wystawiali mu zwolnienia lekarskie, na lekarza psychiatrę. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J. w uzasadnieniu decyzji z dnia 11 września 2017 r. o odmowie powodowi prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 20 kwietnia 2017 r. do dnia 7 września 2017 r. stwierdził, iż zmiana lekarza prowadzącego leczenie, czy też przychodni zdrowia w trakcie nieprzerwanej niezdolności do pracy nie stanowi podstawy do rozpoczęcia nowego okresu zasiłkowego. Zdaniem ZUS ze zgromadzonej dokumentacji wynika, iż z dniem 19 kwietnia 2017 r. wykorzystał on pełny okres zasiłkowy wynoszący 182 dni. Od tej decyzji powód odwołał się do Sądu, który z dniem 29 listopada 2017 r. oddalił jego odwołanie od tej decyzji. Powyższy wyrok nie jest prawomocny.

Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w J. z dnia 27 października 2017 r. powód A. G. (1) otrzymał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 20 kwietnia 2017 r. do dnia 18 lipca 2017 r. w wysokości 90 % podstawy wymiaru, a od dnia 19 lipca 2017 r. do dnia 17 sierpnia 2017 r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru.

W dniu 8 listopada 2017 r. powód A. G. (1) otrzymał od pozwanego podczas jego nieobecności w pracy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Jako przyczynę tej decyzji pozwany wskazał niezdolność do pracy powoda trwającą od dnia 20 października 2017 r. tj. dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Powód nie czuje się zdolny do pracy, przed nim pobyt w szpitalu w R. na rehabilitacji. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w J. z dnia 28 grudnia 2017 r. zostało powodowi A. G. (1) przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 18 sierpnia 2017 r. do dnia 14 kwietnia 2018 r. wysokości 75 % podstawy wymiaru.

Powód podczas zatrudnienia u pozwanego w 2017 r. kiedy doszło do rozwiązania z nim umowy o pracę nie należał do żadnego zakładowego związku zawodowego. Jest bezdzietnym kawalerem, jego dochody to jedyne źródło jego utrzymania, w związku z powyższym chce u pozwanego nadal pracować, chyba że otrzyma świadczenie rentowe.

Zdaniem pozwanego, nieobecność wielomiesięczna powoda w pracy dezorganizowała ją. Pozwany nie może pozwolić sobie na przestoje, gdyż ma zawarte kontrakty z dużymi koncernami (...), E. – D., (...) i musi zapewniać ich obsługę poprzez realizację zleceń wykorzystując do tego własnych pracowników, których jeśli brakuje, to utrudnia to realizację tych zobowiązań.

(dowód: akta ZUS 130000/ (...), zeznania powoda – k. 74 – 75, pisma do Przewodniczącego (...) w (...) w W. Oddział w S. z dnia 7 listopada 2017 r., pismo do Przewodniczącego (...) Organizacji (...) 80 z dnia 7 listopada 2017 r., pismo do przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej (...) w (...) w W. Oddział w S. z dnia 7 listopada 2017 r. – teczką C akt osobowych powoda, decyzja ZUS z dnia 27 października 2017 r. – k. 56 58, kopia zaświadczeń lekarskich powoda za okres jego nieobecności w pracy od października 2016 r. – k. 42 – 53, decyzja (...) Oddziału w J. z dnia 27 października 2017 r. – k. 56 – 58, akta IV U 435/17 Sądu Rejonowego w Krośnie, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika – k. 4, decyzja (...) Oddziału w J. z dnia 28 grudnia 2017 r. – k. 71 – 73, zeznania pozwanego – k. 62, 75)

Dokonane w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne Sąd oparł o wskazany wyżej materiał dowodowy, uznając go za wystarczający do poczynienia stosownych ustaleń i rozstrzygnięcia na tej podstawie przedmiotowej sprawy.

Przede wszystkim Sąd dał wiarę przedłożonym do akt sprawy dokumentom, w tym dotyczącym informacji na temat zatrudnienia powoda, okresów przebywania przez niego na zwolnieniach chorobowych i świadczeniach rehabilitacyjnych, a także przyczynach i prawidłowości pod względem formalnym rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy.

Zeznania stron korelują z zgromadzonym materiałem dowodowym w formie dowodów z dokumentów jedynie go uzupełniając.

Sąd zważył, co następuje:

Postępowanie dowodowe wykazało niezasadność powództwa A. G. (1), wobec czego Sąd je oddalił.

Zgodnie z art. 53 § 1 ppkt. 1 lit. b 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. Pojęcie „okres pobierania z tytułu niezdolności do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego” należy rozumieć w ten sposób, że jeżeli chodzi o wynagrodzenie, to na mocy art. 92 § 1 pkt. 1 k.p. przysługuje ono,

w zależności od wieku pracownika przez 33 albo 14 dni. Za pozostały okres niezdolności do pracy z powodu choroby przysługuje zasiłek chorobowy, zgodnie z dyrektywą sformułowaną w art. 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa nie dłużej jednak niż 182 dni, a jeśli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni. Przepis ten implicite statuuje w wymiarze temporalnym maksymalny okres ochronny z art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p., oczywiście nie licząc trzymiesięcznego pobierania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego. W przypadku powoda spornym stało się czy okres ochronny przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p. minął. Zdaniem powoda nie, gdyż w dniu 18 kwietnia 2017 r. rozpoczął się nowy okres zasiłkowy, zdaniem pozwanego nieobecność powoda rozpoczęta zwolnieniem chorobowym z dnia 18 kwietnia 2017 r. nie przerwała okresy zasiłkowego, który rozpoczął się powodowi w dniu 20 października 2016 r., a ta niezdolność do pracy winna być wliczona do „poprzedniego okresu zasiłkowego”. Ma to ogromne znaczenie, gdyż rzutuje na to kiedy upłynął powodowi okres ochronny niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby będący łącznym okresem pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. Odpowiedź na to pytanie daje nam art. 9 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zgodnie z którym przez określenie „nieprzerwana niezdolność do pracy” należy rozumieć jeden okres niezdolności do pracy, spowodowany tą samą chorobą lub różnymi chorobami, jeżeli nie występuje między nimi przerwa. Innymi słowy pracownik jest niezdolny do pracy „bez przerwy” i nie odzyskuje tej zdolności, nawet na jeden dzień. Natomiast jeśli między poszczególnymi okresami niezdolności do pracy, spowodowanymi różnymi chorobami, wystąpi choćby jeden dzień przerwy, w którym ubezpieczony był zdolny do pracy, okres zasiłkowy liczy się od nowa. Jeśli niezdolność do pracy trwa bez przerwy (jest nieprzerwana) to wszystkie dni tej niezdolności wlicza się w całości do jednego okresu zasiłkowego, bez względu na to, czy spowodowane zostały tą samą, czy inną chorobą. Bez znaczenia jest więc w przypadku okresu zasiłkowego powoda, iż był on spowodowany różnymi chorobami, gdyż trwał nieprzerwanie od dnia 20 października 2016 r., czyli skończył się w dniu 19 kwietnia 2017 r., z upływem 182 dni niezdolności. Dzień 18 kwietnia 2017 r. kiedy powód stawiał się do zakładu pracy z zamiarem podjęcia pracy nie przerwał tego okresu niezdolności, gdyż jak orzekł tego dnia lekarz medycyny pracy powód nadal był niezdolny do pracy i nie mógł być do niej dopuszczony, czyli okres niezdolności trwał nadal. Dlatego też od dnia 20 kwietnia 2017 r. (...) Oddział w J. decyzją z dnia 27 października 2017 r. przyznał powodowi świadczenie rehabilitacyjne do dnia 17 sierpnia 2017 r. W związku z powyższym z dniem 19 lipca 2017 r. zakończył się okres pobierania tego świadczenia przez pierwsze 3 miesiąca, dając uprawnienie pozwanemu już w dniu 20 lipca 2017 r. na rozwiązanie z nim umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p., ale mimo to pozwany podjął tę decyzję dopiero w dniu 8 listopada 2017 r. czyli po ponad trzech i pół miesiąca czasu od tego momentu. Uczynił to bez pośpiechu więc, chcąc wyczekać na decyzję ZUS rozstrzygającą od kiedy faktycznie będzie powodowi przysługiwało świadczenie rehabilitacyjne, czyli kiedy okres zasiłkowy minął, by mieć pewność, że rozwiązując z powodem umowę o pracę nie łamie przepisów prawa. Wyczekanie przez pozwanego z podjęciem tej decyzji przez taki długi dodatkowy okres świadczy o tym, iż pozwany w przypadku powoda nie kierował się jedynie swoim interesem, ale dobro pracownika odgrywało tu również rolę. Zdaniem Sądu, nie sposób przychylić się w tych okolicznościach do wniosku powoda o przywrócenie do pracy, zwłaszcza, iż jak sam twierdzi nie jest w stanie jej obecnie podjąć, a tak naprawdę nie wiadomo kiedy taka możliwość zaistnieje, i czy w ogóle zaistnieje. Być może zakończy się ten okres chorobowego powoda przejściem przez niego na rentę. Tego jednak nie wiemy. Pracodawca ma jednak prawo w takich sytuacjach zdecydować się na rozwiązanie, nawet z długoletnim pracownikiem, umowy o pracę, jeżeli nieobecność ta dezorganizuje i utrudnia pracę pracodawcy, wymuszając wprowadzanie zmian organizacyjnych z nią związanych, a nawet grozi ewentualnymi opóźnieniami w realizacji zawartych kontraktów. Każdy pracodawca ma prawo troszczyć się o swój wizerunek na zewnątrz, jak również o to, by być traktowanym jako odpowiedzialny partner, który terminowo wywiązuje się ze swoich zobowiązań wobec swoich partnerów biznesowych.

Pozwany nie musiał konsultować na podstawie art. 53 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 3 k.p. z żadnym zakładowym związkiem zawodowym zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę, gdyż powód nie należy do żadnego takiego związku. Nie naruszył, więc prawa również i w tym zakresie.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak wyżej uznając za niezasadne roszczenie powoda o jego przywrócenie do pracy.

Mając na uwadze sytuację osobistą powoda, iż jest osobą samotną, choruje od dłuższego czasu z małymi perspektywami wyzdrowienia i znalezienia pracy, a także to, iż był wieloletnim nienagannie pracującym pracownikiem pozwanego uznał, iż obciążanie go kosztami procesu w tym szczególnie uzasadnionym przypadku, mimo jego przegranej, jest niezasadne i na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania go nimi.

.