

Sygn. akt IV P 196/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

<i>Przewodniczący:</i>	<i><u>SSR Agnieszka Czyczerska</u></i>
<i>Ławnicy:</i>	<i>Danuta Dobrowolska</i> <i>Marta Działkowiak</i>
<i>Protokolant:</i>	<i>stażysta Weronika Ziobroniewicz</i>

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2015 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa T. J.

przeciwko (...) w L.

o przywrócenie do pracy

I oddała powództwo,

II zasądza od powódki T. J. na rzecz strony pozwanej (...)w L. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka T. J. wniosła przeciwko stronie pozwanej (...)w L. pozew o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że pismem z 25.08.2015r. pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę z powodu długotrwałego zwolnienia lekarskiego oraz przebywania na świadczeniu rehabilitacyjnym. Innych powodów pracodawca nie podał. Zdaniem powódki pracodawca powinien przeprowadzić postępowanie wyjaśniające zmierzające do ustalenia prawdopodobieństwa poprawy zdrowia powódki. Pracodawca może, ale nie musi rozwiązać umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. Okoliczności sprawy wpisują się w treść art. 8 k.p.

Strona pozwana(...)w L. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, że pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 53 par. 1 pkt 1 lit. b k.p.- to jest skutek przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim przez okres 182 dni oraz świadczeniu rehabilitacyjnym od 10.05.2015r. do nadal. Przed rozwiązaniem umowy pracodawca poinformował o zamiarze rozwiązania umowy reprezentującą pracodawcę zakładową organizację związkową. Rozwiązując z powódką

umowę o pracę pracodawca nie naruszył przepisów prawa, nie miał też obowiązku badania zdrowia powódki. Strona pozwana zaprzeczyła też twierdzeniom pozwu, jakoby zatrudnienie powódki przebiegało w sposób satysfakcjonujący obie strony. W okresie bezpośrednio poprzedzającym chorobę powódki, pracodawca zamierzał rozwiązać z powódką umowę o pracę z powodu niewłaściwej opieki nad dziećmi, o czym powiadomił organizację związkową. Do rozwiązania stosunku pracy jednak nie doszło, gdyż powódka zaczęła chorować i była nieprzerwanie nieobecna w pracy do czasu rozwiązania umowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 stycznia 1991r., ostatnio na stanowisku starszego opiekuna.

Pismem z 17.11.2014r. pracodawca zawiadomił Międzyzakładowy Związek Zawodowy (...)w L. o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych, polegających na braku reakcji na naganne zachowanie jednej z opiekunek dziecka, a także nienależyte sprawowanie opieki nad dziećmi w postaci krzyczenia, szarpania dziećmi, przykrywania kocem całego dziecka łącznie z głową, straszenie zabranem zabawek lub smoczka, nerwowe zachowanie wobec dzieci, niereagowanie na potrzeby dzieci.

Od 18 listopada 2014r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie w okresie od 10.05.2015r. na świadczeniu rehabilitacyjnym, przyznanym na okresy od 10.05.2015r. do 07.08.2015r. i 08.08.2015r. do 05.11.2015r.

Po zawiadomieniu organizacji związkowej pracodawca pismem z 25.08.2015r. (otrzymanym przez powódkę 10.09.2015r.) rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 par. 1 pkt 1 lit b k.p. z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim przez okres 182 dni, a następnie świadczeniu rehabilitacyjnym od 10.05.2015r. do nadal.

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.906,67 zł brutto.

dowód: akta osobowe powoda

zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia za prace, k. 28

zeznania powódki, k. 31

zeznania dyrektor strony pozwanej, k. 32

Pracownica strony pozwanej I. B. przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie świadczeniu rehabilitacyjnym od 01.03.2014r. do 23.02.2015r. i przeszła na rentę. Chorowała na nowotwór i z tego względu nie rozwiązano z nią umowy o pracę.

Pracownica B. S. przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie świadczeniu rehabilitacyjnym od 14.05.2015r. do nadal. Była zastępcą kierownika Żłobka, pracodawca chce jej powrotu do pracy.

Pracownica A. P. chorowała powyżej 182 dni, a na świadczeniu rehabilitacyjnym przebywała niepełne dwa miesiące.

Pracownica M. S. przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie świadczeniu rehabilitacyjnym od 17.11.2014r. do 12.09.2015r., chorowała na nowotwór. Bezpośrednio po świadczeniu rehabilitacyjnym przeszła na rentę.

Z pracownikami Z. i panią K. pracodawca rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 53 par. 1 pkt 1 lit b k.p.

okoliczności bezsporne

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 53 par.1. ust. 1 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.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, że upłynął okres nieobecności w pracy powódki wywołany zwolnieniem lekarskim oraz świadczeniem rehabilitacyjnym, uprawniający pracodawcę do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 53 par. 1 pkt 1b k.p. Choć rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w tym trybie nie jest obowiązkiem pracodawcy, wskazany przepis wprost do takiej decyzji pracodawcę uprawnia i z takiego uprawnienia strona pozwana skorzystała. Żaden przepis prawa nie nakłada na pracodawcę przed rozwiązaniem z pracownikiem umowy w omawianym trybie, obowiązku weryfikowania stanu zdrowia pracownika, któremu zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne. Takiego obowiązku nie można zatem kreować na potrzeby niniejszego postępowania.

Sąd nie znalazł jednocześnie podstaw do zarzucenia pracodawcy naruszenia zasad współzycia społecznego.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że sięganie do klauzuli generalnej wyrażonej w art. 8 k.p., powinno mieć miejsce w wyjątkowych sytuacjach i powinno być czynione z dużą ostrożnością, albowiem podważa to zaufanie do prawa ustanowionego w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa. Musi być to uzasadnione szczególnymi okolicznościami sprawy. Takich szczególnych okoliczności Sąd Rejonowy w rozpoznawanej sprawie się nie dopatrył. Fakt istnienia przed nieobecnością w pracy powódki zamiaru rozwiązania z nią umowy o pracę, uzasadnia wręcz rozwiązanie z powódką umowy o pracę z powodu jej długotrwałej nieobecności w pracy, bez oczekiwania na jej powrót. Przyczyny planowanej decyzji nie mają wpływu na rozpoznanie niniejszej sprawy, skoro do rozwiązania umowy o pracę w listopadzie 2014r. nie doszło. Gdyby powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w trybie zwykłym, mogłaby jego zasadność kwestionować przed Sądem Pracy. Rozwiązanie w trybie dyscyplinarnym umowy o pracę z koleżanką powódki nie ma znaczenia w przedmiotowej sprawie, albowiem podlegało ono odrębnemu, zindywidualizowanemu rozpoznaniu przez Sąd w sprawie wywołanej odwołaniem się tego pracownika do Sądu.

Okoliczność powoływana przez powódkę, że w niektórych przypadkach, w stosunku do innych pracowników pracodawca nie korzysta z uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności (co było bezsporne), nie przesądza sama w sobie- przy braku innych argumentów- o sprzeczności rozwiązania umowy o pracę z powódką z zasadami współzycia społecznego. Przepis art. 53 par. 1 k.p. przewiduje uprawnienie do skorzystania z trybu w nim przewidzianego, co wskazuje na pozostawienie pracodawcy w tym zakresie pewnej swobody i z tej swobody strona pozwana, działając w granicach prawa, skorzystała. Jako oparte na ogólnych twierdzeniach i nieudowodnione Sąd ocenił wiązanie przez powódkę jej niezdolności do pracy z „problemami” w pracy.

Na podkreślenie wymaga jednocześnie brak zdolności do pracy powódki, wskazującej, że do maja 2016r. nie jest gotowa wrócić do pracy.

Mając na uwadze powyższe, powództwo, na podstawie art. 56 par. 1 a contr ario, podlegało oddaleniu.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego Sąd oparł na art. 98 k.p.c. i par.11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.