

Sygnatura akt IV P 267/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 16-05-2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: R. W., W. C.

Protokolant: Łukasz Dajnowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16-05-2013 r. we W.

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 5 marca 2012 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. we W., powódka K. K. domagała się zasądzenia od pozwanego pracodawcy kwoty 9.899,04 złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanej pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie oraz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu żądania podała, że była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 2 kwietnia 2007r., przy czym od dnia 30 czerwca 2008r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w całym okresie zatrudnienia na stanowisku barman- recepcjonista. Podała, że w okresie od dnia 18 sierpnia 2011r. do dnia 23 stycznia 2012r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i dalej, że z uwagi na w/w zwolnienie lekarskie, trwające dłużej aniżeli 30 dni, została skierowana na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy, który orzekł, że nie jest zdolna do pracy na dotychczasowym stanowisku. Wskazała, że otrzymane od lekarza medycyny pracy zaświadczenie lekarskie przedstawiła pracodawcy prosząc by zgodnie z zaleceniami lekarza przeniesiono ją na inne stanowisko pracy. Podniosła, że w dniu 20 lutego 2012r. otrzymała od pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę podano niezdolność do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku i jako podstawę prawną art. 30 § 1 ust. 3 k.p. w zw. z art. 53 ust. b k.p. Wskazując na powyższe powódka podniosła, iż dokonane rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było niezgodne z obowiązującymi przepisami gdyż na zwolnieniu lekarskim przebywała w okresie od 18.08.2011r. do dnia 23.01.2012r. a zatem przez okres 173 dni i w 174 dniu, tj. 24.01.2012r., wróciła do pracy w związku z czym nie wystąpiły przesłanki w rozumieniu art. 53 § 1 okt 1 lit. b k.p. Zarzuciła, że pracodawca rozwiązując z nią umowę o pracę po stawieniu się do pracy w związku z ustaniem przyczyny jej nieobecności naruszył przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. Nadto zarzuciła, że wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna rozwiązania

umowy o pracę jest nieprawdziwa a w związku z powyższym narusza art. 30 § 4 k.p. bowiem nie podlega prawdzie aby jej niezdolność do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku skoro była niezdolna do pracy przez okres 172 dni a w dniu 173 wróciła do pracy natomiast łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku wynosi 182 dni. W tych okolicznościach powódka domagała się zasądzenia odszkodowania w wysokości 9.899,04 zł stanowiącej równowartość wynagrodzenia z okres trzech miesięcy, przy uwzględnieniu faktu, że uzyskiwała miesięczne wynagrodzenie w wysokości 3.299,68zł.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przyznając fakt zatrudnienia powódki w okresie do dnia 2 kwietnia 2007r., przy czym w okresie od dnia 1 lipca 2008r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku barman – recepcjonista a od dnia 1 stycznia 2009r. na stanowisku pracownika obsługującego automaty, strona pozwana zarzuciła, że w okresie zatrudnienia powódka przebywała na licznych zwolnieniach lekarskich co stanowiło łącznie 352 dni tj. około 1/5 okresu zatrudnienia. Wskazała, że w okresie od dnia 8 stycznia 2011r. do dnia 12 czerwca 2011r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, które trwało łącznie 156 dnia, a następnie wróciła do pracy przy czym niespełna po 2 miesiącach, tj. w dniu 18 sierpnia 2011r. otrzymała zwolnienie lekarskie na którym przebywała nieprzerwanie do dnia 6 lutego 2012r. tj., łącznie 173 dni. Zarzuciła dalej, że wbrew twierdzeniu powódki przebywała ona na zwolnieniu lekarskim 173 dni a po zakończeniu ostatniego okresu zwolnienia lekarskiego, który przypadł na dzień 6 lutego 2012r. wyraziła gotowość do pracy w związku z czym otrzymała od pozwanej skierowanie na badanie lekarskie jednak w dniu 10 lutego 2012r. lekarz przeprowadzający badanie stwierdził niezdolność powódki do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracownika obsługującego automaty. Wskazała, że uwzględniając treść orzeczenia lekarskiego z dnia 10 lutego 2012r. należy uznać, że przyczyny niezdolności powódki do pracy nie ustały a tym samym, że okres niemożności powódki do pracy nie uległ przerwaniu. Argumentowała dalej, że rozwiązała z powódką umowę o pracę w dniu 20 lutego 2012r. a zatem w 187 dniu niezdolności do pracy przez powódkę i dalej, że wśród pracowników pozwanej istnieje grupa która wykorzystuje przewidziany prawem okres chroniący pracowników przebywających na zwolnieniach przed rozwiązaniem stosunku pracy w celu uniknięcia świadczenia pracy na jej rzecz; pracownicy ci przebywają na długotrwałych zwolnieniach lekarskich a następnie na krótki okres przerywają okres otrzymywania zasiłków chorobowych w celu uchronienia się przed rozwiązaniem stosunku pracy i kolejnie ponownie przedkładają dalsze zwolnienie lekarskie. Zarzuciła, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę czyni zadość obowiązującym przepisom prawa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. K. była zatrudniona u strony pozwanej – (...) Sp. z o.o. we W. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 02 kwietnia 2007r. do dnia 30 czerwca 2007r., następnie od dnia 1 lipca 2007r. do dnia 30 czerwca 2008r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a ostatnio od dnia 1 lipca 2008r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku barman - recepcjonista, za wynagrodzeniem zasadniczym określonym stawką godzinową w wysokości 8,33 zł brutto.

Porozumieniem z dnia 30 grudnia 2008r. strony wprowadziły zmianę do umowy o pracę w ten sposób, że powódka zatrudniona została na stanowisku pracownika obsługującego automaty do gier.

Dowód: - umowa o pracę z dn. 02.04.2007r., k. 8 oraz w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dn. 01.07.2007r., k. 9 oraz w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dn.30.06.2008r., k. 10 oraz w aktach osobowych powódki

- porozumienie z dn. 30.12.2008r. w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka B. B. (1), k. 85v.-86

- przesłuchanie powódki, k. 86

W okresie od dnia 16 grudnia 2010r. do dnia 29 grudnia 2010r. a następnie od dnia 8 stycznia 2011r. do dnia 12 czerwca 2011r., tj. łącznie przez 156 dni, powódka była niezdolna do pracy. W okresie tym powódka leczyla się i podlegała zabiegom rehabilitacji z uwagi na dolegliwości bólowe kręgosłupa.

Po zakończeniu okresu leczenia w czerwcu 2011r. powódka poinformowała swoją przełożoną B. B. (2), że jest już zdrowa i będzie wykonywać pracę.

Po około dwóch miesiącach powódka ponownie otrzymała zwolnienie lekarskie, na którym przebywała łącznie od dnia 18 sierpnia 2011r. do dnia 6 lutego 2012r., tj. przez 173 dni. Ze zwolnienia korzystała z uwagi na dolegliwości kręgosłupa.

Przerwa pomiędzy okresem niezdolności do pracy zakończonym w dniu 12 czerwca 2011r. a rozpoczęciem kolejnego okresu niezdolności do pracy w dniu 18 sierpnia 2011r. wynosi 66 dni.

Dowód: - pismo ZUS z dnia 24.01.2012r., k. 14

- świadectwo pracy, w aktach osobowych powódki

- druki ZUS ZLA, k. 46-53

- zeznania świadka B. B. (1), k. 85v.-86

- przesłuchanie powódki, k. 86

Po zakończeniu okresu korzystania ze zwolnienia lekarskiego, które trwało do 6 lutego 2012r., powódka stawiała się w pracy jednak pracy nie wykonywała. Z uwagi na długość okresu niezdolności do pracy strona pozwana skierowała powódkę w dniu 6 lutego 2012r. na badania kontrolne. Po przeprowadzonym w dniu 10 lutego 2012r. badaniu kontrolnym i ocenie narażeń występujących na stanowisku pracy powódki lekarz medycyny pracy, wobec stwierdzonych przeciwwskazań zdrowotnych, stwierdził, że powódka utraciła zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy.

Powódka pouczona została - w wydanym orzeczeniu - o przysługującym jej prawie i terminie do wystąpienia z wnioskiem o ponowne badania lekarskie i wydanie zaświadczenia do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy.

Powódka nie wносиła odwołania od orzeczenia lekarza medycyny pracy z dnia 10 lutego 2012r.

Dowód: - skierowanie na badania, k. 54 oraz w aktach osobowych powódki

- zaświadczenie lekarskie kontrolne, k. 55 oraz w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka B. B. (1), k. 85v.-86

- zeznania świadka M. R., k. 108-109

- przesłuchanie powódki, k. 86

Powódka nie zwracała się do strony pozwanej o przesunięcie na inne stanowisko pracy. U strony pozwanej nie było możliwości zatrudnienia powódki na innym stanowisku pracy, z uwagi na fakt, że wykonywanie pracy na wszystkich stanowiskach wiąże się z wykonywaniem pracy stojącej, przez 10 – 12 godzin dziennie, w obuwiu na obcasach.

Dowód: - zeznania świadka B. B. (1), k. 85v.-86

- zeznania świadka M. R., k. 108-109

Pismem z dnia 20 lutego 2012 r., otrzymanym przez powódkę tego samego dnia, strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano niezdolność powódki do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku, a jako podstawę prawną art. 30 § 1 ust. 3 k.p. w związku z art. 53 ust. b k.p.

W treści oświadczenia powódka pouczona została o prawie i terminie wniesienia odwołania.

Pismo zostało wręczone powódce w dniu 20 lutego 2012r. Wobec faktu, że powódce przysługiwało prawo do wniesienia odwołania od orzeczenia lekarza medycyny pracy z dnia 10 lutego 2012r. dyrektor do spraw personalnych M. R. uwzględniając 7 – dniowy termin do wniesienia odwołania od orzeczenia z dnia 10 lutego 2012r. ustaliła w dniu 18 lutego 2012r. (piątek) czy powódka wniosła odwołanie a wobec uzyskania informacji, iż powódka nie wniosła odwołania w kolejnym dniu tj. 20 lutego 2012r. (poniedziałek) rozwiązała z powódką umowę o pracę, przy czym oświadczenie zostało wręczone powódce przez B. B. (2).

Dowód: - wypowiedzenie z dn. 20.02.2012r., k. 15 oraz w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka B. B. (1), k. 85v.-86

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.266 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie; k. 45

W okresie zatrudnienia powódki u strony pozwanej, poza powódką, z długotrwałych zwolnień lekarskich korzystało jeszcze kilkunastu innych pracowników. W związku z powyższym strona pozwana podjęła działania zmierzające do ustalenia zasadności wykorzystania zwolnień lekarskich przez zatrudnianych pracowników poprzez wnioskowanie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przeprowadzenie kontroli. W wyniku podjętych działań pracownicy pozwanej zaprzestali korzystania z długotrwałych zwolnień lekarskich.

Kierowane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o przeprowadzenie kontroli korzystania ze zwolnień lekarskich dotyczyły także powódki, przy czym kontrole dotyczyły zwolnień lekarskich z okresu od 21 maja 2010r. do dnia 29 maja 2010r., od dnia 16 grudnia 2011r. do dnia 29 grudnia 2011r. oraz od dnia 08 stycznia 2011r. do dnia 04 maja 2011r.

Kontrole te były jednak utrudnione gdyż powódka przedkładała pracodawcy zwolnienia lekarskie, wystawiane najczęściej na okres 7 lub 14 dni, w ostatnim dniu terminu, w którym miała obowiązek je przedłożyć pracodawcy, a przy tym istniały utrudnienia w zakresie kontaktu z powódką tak w miejscu zamieszkania jak i w miejscu zameldowania powódki. W konsekwencji powyższego kontrole przeprowadzane były najczęściej na podstawie przedstawionej dokumentacji medycznej.

Z uwagi na pozyskane przez pracodawcę informacje o wykonywaniu przez powódkę pracy w okresie korzystania ze zwolnień lekarskich na rzecz podmiotu trzeciego strona pozwana, pismem z dnia 15 marca 2011r., poinformowała Zakład Ubezpieczeń Społecznych, iż powódka wykonuje pracę na rzecz firmy (...)(...)we W..

Na podstawie korespondencji skierowanej do w/w firmy Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że powódka wykonywała pracę na rzecz w/w firmy na podstawie umowy o dzieło w okresie:

- 06.05.2010r. – 17.05.2010r.;
- 07.06.2010r. – 22.06.2010r.;
- 05.07.2010r. – 19.07.2010r.,
- 02.08.2010r. - 16.08.2010r.;

- 24.08.2010r. – 31.08.2010r.,
- 01.09.2010r. – 06.09.2010r.
- 02.10.2010r. – 15.10.2010r.,
- 25.10.2010r. – 28.10.2010r.,
- 02.11.2010r. – 16.11.2010r.,
- 22.11.2010r. – 10.12.2010r.,
- 13.12.2010r. – 15.12.2010r.,
- 03.01.2011r. – 04.01.2011r.

W okresach wykonywania pracy dla firmy (...)i (...)powódka nie korzystała ze zwolnień lekarskich.

W okresie od 18 sierpnia 2011r. do dnia 06 lutego 2012r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie kontrolował prawidłowości wykorzystania przez powódkę zwolnień lekarskich.

W okresie od 18 sierpnia 2011r. do dnia 06 lutego 2012r. powódka nie wykonywała pracy dla firmy (...)i (...).

Dowód: - zeznania świadka B. B. (1), k. 85v.-86

- zeznania świadka M. R., k. 108-109

- pismo ZUS z dn. 10.05.2011r., w aktach osobowych powódki

- świadectwo pracy, w aktach osobowych powódki

- pismo ZUS z dn. 02.07.2012r., k. 112

- pismo ZUS z dn. 27.07.2012r., k. 136

- pismo (...) z dn. 05.07.2012r., k. 113

- pismo (...) z dn. 16.08.2012r., k. 147

Dolegliwości chorobowe powódki nie uzasadniały długotrwałego zwolnienia lekarskiego w okresie od dnia 18 sierpnia 2011r. do dnia 06 lutego 2012r. W związku z dolegliwościami powódka nie wymagała leczenia szpitalnego i nie pogłębiano u niej diagnostyki w postaci badań obrazowych TK i (...) kręgosłupa. Powódka jedynie raz była konsultowana przez lekarza specjalistę neurologa. W zakresie leczenia stosowano u niej jedynie ubogą farmakoterapię (m.in. V., Z., M.) oraz w okresie od 01 grudnia 2011r. do 11 stycznia 2012r. leczenie rehabilitacyjne w postaci magnetoterapii (17 zabiegów).

Dowód: - opinia biegłych z zakresu neurologii i ortopedii, k. 167-168 i k. 195

- dokumentacja medyczna, k. 126, 128-134

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 9.899,04 zł brutto, wraz z należnymi odsetkami ustawowymi, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia zarzucając, że dokonane rozwiązanie umowy naruszało przepis art. 30 § 4 k.p. oraz art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i art. 53 § 3 k.p.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa argumentując, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało obowiązujących przepisów.

Wobec tak zakreślonych stanowisk stron przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać miało do jednoznacznego ustalenia czy strona pozwana dokonując z powódką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinien w jego treści wskazać rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie.

Z brzmienia przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. wynika dalej, 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.

Stosownie natomiast do treści art. 53 § 3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Odnosząc powołane regulacje do stanu faktycznego sprawy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone bowiem zostało powódce na piśmie, z oznaczeniem przyczyny rozwiązania umowy oraz pouczeniem o przysługującym powódce prawie i terminie wniesienia odwołania. Nie naruszało przy tym, w ocenie Sądu, dyspozycji art. 53 § 3 k.p. Na tle regulacji powołanego przepisu nie budzi wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Oznacza to, że uprawnienie do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia ustaje, jeśli pracownik stawi się do pracy będąc zdolnym do wykonywania pracy w znaczeniu posiadania, tj. odzyskania rzeczywistej zdolności do świadczenia pracy, którą to zdolność utracił na skutek choroby. Odzyskanie zdolności do pracy, w rozumieniu powołanego przepisu – pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 3 k.p. - musi zatem dotyczyć pracy (stanowiska pracy), w zakresie której uprzednio została orzeczona niezdolność do pracy, a nie zdolności do jakiegokolwiek innej pracy. Wynika to wprost z brzmienia powołanego przepisu art. 53 § 3 k.p., który odwołuje się w swej treści wprost do „przyczyny nieobecności” pracownika w pracy, którą jest niezdolność do pracy wskutek choroby odniesiona do pracy (stanowiska) wykonywanej przed zachorowaniem. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001r., sygn. akt I PKN 357/00, OSNP 2003/2/40)

W niniejszej sprawie, jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych, w tym zwłaszcza z dokumentacji akt osobowych powódki, druków (...) oraz zaświadczenia lekarza medycyny pracy z dnia 10 lutego 2012r. powódka nie odzyskała zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, tj. na stanowisku pracownika obsługującego automaty do gier, na którym była zatrudniona u strony pozwanej przed powstaniem niezdolności do wykonywania pracy.

Tym samym strona pozwana mogła skutecznie, nie naruszając dyspozycji przepisu art. 53 § 3 k.p., złożyć powódce w dniu 20 lutego 2012r. oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. W konsekwencji powyższego zarzut naruszenia przez pozwaną dyspozycji przepisu art. 53 § 3 k.p. Sąd uznał za nieuzasadniony.

W ocenie Sądu dokonane rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało także dyspozycji art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

W szczególności podkreślenia wymaga, iż z brzmienia powołanego przepisu w sposób nie budzący wątpliwości wynika, że ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie wykracza poza łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące po ustaniu okresu zasiłkowego. Kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy jednak od tego czy pracownik uzyskał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, czy też nie.

W niniejszej sprawie powódka nie nabyła prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, co nie stanowiło zresztą sporu między stronami postępowania. W konsekwencji zaś powyższego przewidziana przepisem art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. ochrona powódki przed rozwiązaniem stosunku pracy winna być odniesiona wyłącznie do okresu pobierania przez nią wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby, który to okres wynosił 182 dni. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2009r. w sprawie sygn. akt II PK 245/08, OSNP 2010/21-22/262)

Z zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka na zwolnieniu lekarskim przebywała od dnia 18.08.2011r. do dnia 06.02.2012r. a zatem przez łączny okres 173 dni. Następnie w dniu 6 lutego 2012r. stawiała się w pracy jednak nie została dopuszczona do świadczenia pracy z uwagi na konieczność wykonania, stosownie do treści art. 229 § 2 k.p. kontrolnych badań lekarskich, które powódka na podstawie skierowania wystawionego przez pracodawcę w dniu 6 lutego 2012r. wykonała w dniu 10 lutego 2012r. W wyniku przeprowadzonych badań ustalono jednak, iż powódka nie odzyskała zdolności do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy. Po przeprowadzonym w dniu 10 lutego 2012r. badaniu kontrolnym i ocenie narażeń występujących na stanowisku pracy powódki lekarz medycyny pracy, wobec stwierdzonych przeciwwskazań zdrowotnych, stwierdził, że powódka utraciła zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy. Tym samym uznać należało, iż niezdolność powódki do pracy w rozumieniu art. 53 k.p. trwała nadal tak w dniu badania – 10 lutego 2012r. (177 dzień niezdolności) jak i w dniu złożenia jej przez stronę pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę – 20 lutego 2012r. (187 dzień niezdolności).

Jak wykazało przy tym postępowanie dowodowe powódka pouczona o przysługującym jej prawie i terminie do wystąpienia z wnioskiem o ponowne badania lekarskie i wydanie zaświadczenia do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy z powyższego uprawnienia nie skorzystała, co przyznała w toku postępowania. Ponieważ zaś

powódce przysługiwało prawo do wniesienia odwołania od orzeczenia lekarza medycyny pracy z dnia 10 lutego 2012r. M. R., zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku dyrektora do spraw personalnych, uwzględniając 7 – dniowy termin do wniesienia odwołania od orzeczenia z dnia 10 lutego 2012r., po potwierdzeniu w dniu 18 lutego 2012r. (piątek) że powódka nie wniosła odwołania, w kolejnym dniu tj. 20 lutego 2012r. (poniedziałek) rozwiązała z powódką umowę o pracę.

Oświadczenie to złożone zostało powódce w 187 dniu niezdolności powódki do pracy a zatem po upływie okresu ochrony określonej przepisem art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., który w przypadku powódki wynosił 182 dni.

W ocenie Sądu, w rozpoznawanej sprawie pracodawca mógł rozwiązać z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia po upływie 182 dni, mimo że powódka pobierała wynagrodzenie i zasiłek z tytułu choroby tylko przez 173 dni, a przez następne dni nie wykonywała pracy, gdyż nie mogła być do niej dopuszczona z uwagi na brak zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność jej wykonywania. Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 229 § 2 k.p. w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Okres 182 dni nie zawsze musi być bowiem okresem faktycznego pobierania wynagrodzenia i zasiłku, lecz powinien on być rozumiany jako maksymalny okres, w czasie którego pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Oznaczenie „okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku” ma na celu wyznaczenie maksymalnego czasu, w którym pracodawca nie może rozwiązać umowy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. W rozpoznawanej sprawie po upływie 173 dni pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego powódka nadal była niezdolna do wykonywania pracy, co zostało poświadczane

zaświadczeniem lekarskim z dnia 10 lutego 2012r. wydanym na podstawie art. 229 § 2 k.p. od którego to orzeczenia powódka nie odwołała się.

Po upływie 182 dni tej niezdolności do pracy pracodawca mógł zatem, w ocenie Sądu, rozwiązać z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy. Powyższe stanowisko jest zgodne z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w sentencji i uzasadnieniu wyroku z dnia 14 stycznia 2010r. w sprawie III PK 46/09 (LEX nr 578143)

W konsekwencji Sąd uznał, iż dokonane rozwiązanie umowy o pracę nie naruszyło przepisu art. 53 § 3 k.p. oraz art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. a wskazana powódce przyczyna rozwiązania była uzasadniona i rzeczywista.

Nawet gdyby jednak przyjąć odmienne stanowisko, tj., iż dokonane przez pozwaną rozwiązanie umowy o pracę naruszyło w/w przepisy a przy tym było nieuzasadnione, do czego w ocenie Sądu nie ma jednak podstaw, żądanie pozwu nie zasługiwałoby na uwzględnienie z uwagi na treść art. 8 k.p. oraz wobec treści opinii biegłych sądowych z zakresu ortopedii i neurologii. Z treści w/w opinii, która spełnia wszelkie wymogi stawiane tego typu dowodom, wynika bowiem jednoznacznie, iż dolegliwości chorobowe powódki nie uzasadniały długotrwałego zwolnienia lekarskiego w okresie od dnia 18 sierpnia 2011r. do dnia 06 lutego 2012r. w konsekwencji czego korzystanie przez powódkę w w/w okresie ze zwolnienia i nie wykonywanie pracy pozostawało w sprzeczności tak z istotą zatrudnienia, która polega na obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy jak i z zasadami współżycia społecznego. Tym samym wywodzenie przez powódkę roszczeń z faktu rozwiązania z nią umowy o pracę z naruszeniem przepisów (czego jednak Sąd w niniejszym postępowaniu z przyczyn omówionych powyżej nie ustalił) pozostawałoby w sprzeczności z treścią regulacji art. 8 k.p.

W niniejszej sprawie powyższa okoliczność pozostaje jednak bez znaczenia wobec oceny, iż dokonane rozwiązanie umowy o pracę nie naruszyło przepisu art. 53 § 3 k.p. oraz art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. a wskazana powódce przyczyna rozwiązania była uzasadniona i rzeczywista.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów w tym na dokumentacji akt osobowych powódki, dokumentacji ZUS-ZLA, opinii biegłych z zakresu neurologii i ortopedii a także na zeznaniach świadków B. B. (1) i M. R. oraz na przesłuchaniu powódki.

W tych okolicznościach Sąd uznał, iż wskazana przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. a przy tym, iż rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało art. 53 § 3 k.p.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania, zawarte w punkcie II wyroku, Sąd oparł na treści przepisu art. 102 k.p.c. który w stanie faktycznym sprawy znajduje pełne uzasadnienie. Sąd zważył w tym zakresie, iż inicjując postępowanie sądowe powódka dochodziła roszczeń

z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968/11/185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92) pozostając w przekonaniu o zasadności swego żądania. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powódka, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczyła powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro była przekonana o słuszności swojego powództwa. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455).

Zarządzenie:

1. odnotować w rep.,

2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć:

- pełnomocnikowi powódki – adw. M. P.-Kłak
- pełnomocnikowi strony pozwanej – r.pr. L. C.

3. kal. 14 dni.

W., dnia 04.06.2013r.