

Sygn. akt IV P 61/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: Krystyna Kruzel, Wiesława Komorowska

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 kwietnia 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa I. G.

przeciwko (...) Zakładowi (...) we W.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej;

III. przyznaje radcy prawnemu M. D. z kancelarii - (...) Rady Prawnego we W. kwotę 221,40zł (słownie: dwieście dwadzieścia jeden złotych czterdzieści groszy), w tym 23 % VAT, tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;

IV. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 28.01.2016r. (data prezentaty biura podawczego), sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 14.02.2016r., a skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Zakładowi (...) we W., powódka I. G. domagała się przywrócenia jej do pracy u strony pozwanej i zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu.

Wraz z pozwem wniosła o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

W uzasadnieniu żądania pozwu podała, że u strony pozwanej była zatrudniona od dnia 01.09.2012r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i dalej, że umowa

o pracę została z nią rozwiązana z dniem 08.12.2015r. Podała, że w dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę brak było pouczenia o możliwości wniesienia odwołania jak również, że nie miała możliwości wniesienia odwołania z uwagi na pobyt w sanatorium

w okresie od dnia 30.11.2015r. do dnia 23.12.2015r. Podkreśliła dalej, że dokumenty dotyczące rozwiązania umowy o pracę zostały jej przywiezione do sanatorium w K. w dniu 08.12.2015r. przez dyrektora pozwanej E. W. i A. S.. Wskazała, że dokumenty, które próbowano jej wręczyć nie zostały przez nią przyjęte

i podpisane, gdyż uznała, że w trakcie pobytu w sanatorium nie jest to odpowiednie miejsce. Podała, że z uwagi na powyższe nie była w stanie cokolwiek zrozumieć, gdyż była załamana jak również, że do pójścia na świadczenia zdrowotno-rehabilitacyjne była namawiana przez przełożonych, którzy pomogli jej nawet w przygotowaniu dokumentów. Podkreśliła, że po okresie zwolnienia lekarskiego i rehabilitacji chciała wrócić do pracy.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przyznając fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę zawartej od dnia 01.09.2010r. na czas nieokreślony, na stanowisku kucharki, podała, że powódka ze względu na stan zdrowia oraz konieczność poddania się operacji była niezdolna do pracy od dnia 23.01.2015r. do dnia 06.09.2015r., tj. do zakończenia okresu pobierania zasiłku chorobowego a następnie przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym. Wskazała, że decyzją z dnia 06.08.2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 4 miesięcy, tj. na okres od dnia 07.09.2015r. do dnia 04.01.2016r. a następnie decyzją z dnia 19.01.2016r. na okres od dnia 05.01.2016r. do dnia 04.03.2016r.

i kolejno decyzją z dnia 01.03.2016r. na okres od dnia 05.03.2016r. do dnia 02.06.2016r. Podniosła dalej, że w dniu 08.12.2016r. rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako podstawę art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. a jako przyczynę niezdolność powódki do pracy, wskutek choroby, trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Wskazała, że niezdolność powódki do pracy wskutek choroby trwała od dnia 23.01.2015r. a zatem łączny okres, o którym mowa powyżej upłynął w dniu 05.12.2015r. Podniosła dalej, że z uwagi na fakt, że powódka w w/ w okresie przebywała poza miejscem zamieszkania dyrektor E. W. wraz z zastępcą A. S. w dniu 08.12.2015r. o godz. około 12:00 odczytała powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy

o pracę, które zawierało pouczenie o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy jednak powódka odmówiła przyjęcia pisma i podpisania jego kopii w związku z czym na powyższą okoliczność sporządzona została notatka służbowa. Podała, że pismem z dnia 14.12.2015r. poinformowała powódkę o treści w/w notatki, przesyłając powódce m.in. świadectwo pracy. Wskazując na powyższe strona pozwana argumentowała, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę było prawidłowe i uzasadnione a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powódce skutecznie doręczone w sposób umożliwiający zapoznanie

z jego treścią.

Postanowieniem z dnia 23.08.2016r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu wniosku powódki, ustanowił dla powódki pełnomocnika – radcę prawnego z urzędu. (postanowienie, k. 73)

Pełnomocnik powódki w piśmie procesowym z dnia 03.11.2016r., podtrzymując powództwo w sprawie, wniósł o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego, przy czym na rozprawie w dniu 28.04.2017r. podał, że w/w koszty nie zostały uiszczone i wniósł

o zasądzenie kosztów w wysokości trzykrotności stawki minimalnej powiększonej o podatek VAT.

### **Sąd ustalił stan faktyczny:**

Strona pozwana (...) Zakład (...) we W. jest utworzonym z dniem 01.11.2008r. przez Gminę W. zakładem budżetowym, którego zadaniem jest rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych w formie aktywności zawodowej określonym w przepisach ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Zgodnie ze statutem strony pozwanej co najmniej 70% ogółu osób zatrudnionych stanowią osoby niepełnosprawne, w szczególności skierowane do pracy przez powiatowe urzędy pracy. (§ 11 ust. 1 statutu)

Z uwagi na istniejące ograniczenia etatowe strona pozwana nie może zatrudnić większej liczby pracowników, tj. ponad ustalone limity, których przekroczenie skutkowałoby utratą statusu zakładu aktywności zawodowej.

**Dowód:** - uchwała nr (...) Rady Miejskiej W. z dnia 11.09.2008r., k. 118-119

- statut strony pozwanej, k. 120-125

- zeznania świadka A. S., k. 161-165

- przesłuchanie za pozwaną E. W., k. 161-165

Powódka I. G. była zatrudniona u strony pozwanej początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01.06.2010r. na czas określony od dnia 01.06.2010r. na zastępstwo za pracownika E. S., następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01.09.2010r. na czas określony od dnia 01.09.2010r. do dnia 31.12.2011r. i kolejno na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 22.12.2011r. na czas nieokreślony, począwszy od dnia 01.01.2012r., w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kucharki.

**Dowód:** - umowa o pracę z dnia 01.06.2010r., w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 01.09.2010r., w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 22.12.2011r., w aktach osobowych powódki

- świadectwo pracy z dnia 08.12.2015r., k. 3-4 oraz w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka A. S., k. 161-165

Do obowiązków powódki, na zajmowanym stanowisku, należało w szczególności:

- prowadzenie i nadzorowanie kuchni oraz realizacja zamówień gastronomicznych zakładu,
- wspieranie pracowników niepełnosprawnych w wykonywaniu powierzonych obowiązków,
- przekazywanie wiedzy zawodowej w sposób dostosowany do możliwości osoby niepełnosprawnej,
- pomaganie w opanowaniu umiejętności zawodowych w dostosowanym według potrzeb miejscu pracy,
- dokonywanie odpowiednich zapisów w dokumentacji dotyczącej programu rehabilitacji zawodowej i społecznej,
- ocena wyników pracy pracownika niepełnosprawnego,
- sporządzanie dziennego zapotrzebowania na materiały do produkcji,
- sprawdzanie dostaw,
- przyjmowanie materiałów do magazynu,
- wydawanie i pobieranie materiałów na podstawie prawidłowych, sprawdzonych dokumentów rozchodowych.

**Dowód:** - zakres obowiązków z dnia 01.03.2013r., w aktach osobowych powódki

W 2015 roku powódka z uwagi na stan zdrowia była niezdolna do pracy w okresie:

- od dnia 23.01.2015r. do dnia 06.02.2015r.,
- od dnia 23.03.2015r. do dnia 07.06.2015r.,
- od dnia 09.06.2015r. do dnia 06.09.2015r.,

przy czym w dniu 06.09.2015r. wykorzystwała 182 dni okresu zasiłkowego.

**Dowód:** - świadectwo pracy z dnia 08.12.2015r., k. 3-4 oraz w aktach osobowych powódki

- decyzja ZUS z dnia 06.08.2015r., k. 13-14

- oświadczenie dla celów świadczenia rehabilitacyjnego, k. 35-38

- zeznania świadka A. S., k. 161-165

Decyzją z dnia 06.08.2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 4 miesięcy, tj. od dnia 07.09.2015r. do 04.01.2016r.

Decyzją z dnia 19.01.2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 05.01.2016r. do dnia 04.03.2016r.

Decyzją z dnia 01.03.2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na kolejny okres, tj. na okres od dnia 05.03.2016r. do dnia 02.06.2016r.

Ani dyrektor pozwanej, ani jej zastępca nie nakłaniały powódki do korzystania ze świadczeń rehabilitacyjnych.

**Dowód:** - decyzja ZUS z dnia 06.08.2015r., k. 13-14

- decyzja ZUS z dnia 19.01.2016r., k. 11-12

- decyzja ZUS z dnia 01.03.2016r., k. 44

- zeznania świadka A. S., k. 161-165

- przesłuchanie za pozwaną E. W., k. 161-165

Nieobecność powódki w pracy wywołana jej niezdolnością do pracy prowadziła do utrudnień w funkcjonowaniu pozwanej.

Pracownicy strony pozwanej zmuszeni do wykonywania także obowiązków powódki narzekali na zaistniałą sytuację i zmęczenie realizacją dodatkowych zadań. Jednocześnie nieobecność powódki prowadziła również do tego, że strona pozwana nie miała możliwości realizacji zleceń w dotychczasowym zakresie.

Z uwagi na powyższe okoliczności jak również fakt, że strona pozwana nie mogła zatrudnić dodatkowego pracownika celem powierzenia mu obowiązków powódki - z uwagi na istniejące ograniczenia etatowe co do poziomu zatrudnienia instruktorów /osób bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności/ w stosunku do pracowników niepełnosprawnych - dyrektor strony pozwanej podjęła decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę i zatrudnieniu innego pracownika celem powierzenia mu wykonywania dotychczasowych obowiązków powódki.

**Dowód:** - przesłuchanie za pozwaną E. W., k. 161-165

W tych okolicznościach pismem z dnia 08.12.2015r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę zawartą z powódką w dniu 22.12.2011r. bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu niezdolności powódki do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące oznaczając, że niezdolność powódki do pracy wskutek choroby trwa od dnia 23.01.2015r. w związku z czym w/w łączny okres upłynął w dniu 05.12.2015r.

Jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę strona pozwana podała art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p.

Jednocześnie w treści oświadczenia strona pozwana zawarła pouczenie o przysługującym powódce prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

**Dowód:** - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka A. S., k. 161-165

- przesłuchanie powódki, k. 161-165

- przesłuchanie za pozwaną E. W., k. 161-165

Celem wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dyrektor pozwanej E. W. wraz z zastępcą A. S. udały się w dniu 08.12.2015r. do miejsca pobytu powódki, która w okresie od dnia 30.11.2015r. do dnia 23.12.2015r. przebywała na rehabilitacji leczniczej, w ramach prewencji rentowej ZUS, na Oddziale (...) Szpitala (...) w P..

Na miejscu, około godziny 12:00, dyrektor pozwanej poprosiła powódkę o udanie się do spokojnego miejsca, tj. do jadalni gdzie, w obecności A. S. poinformowała powódkę o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Ponieważ powódka nie chciała przyjąć dokumentu w sprawie rozwiązania umowy o pracę dyrektor pozwanej odczytała powódce treść oświadczenia z dnia 08.12.2015r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

Po odczytaniu dokumentu powódka odmówiła jego przyjęcia oraz potwierdzenia odbioru oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Całe spotkanie trwało około 30 minut. Powódka była zdenerwowana zaistniałą sytuacją jednak nic w jej zachowaniu nie wskazywało na to, że nie rozumie czego dotyczy spotkanie.

**Dowód:** - notatka służbowa z dnia 08.12.2015r., w aktach osobowych powódki

- informacja o przebytej rehabilitacji leczniczej, k. 7-10

- zeznania świadka A. S., k. 161-165

- przesłuchanie powódki, k. 161-165

- przesłuchanie za pozwaną E. W., k. 161-165

- przesłuchanie za pozwaną E. W., k. 161-165

Z uwagi na przebieg spotkania w dniu 08.12.2015r. dyrektor pozwanej wraz z A. S. sporządziły w tym samym dniu notatkę służbową z przebiegu spotkania.

Kopia notatki wraz z świadectwem pracy została następnie przesłana powódce wraz z pismem pozwanej z dnia 14.12.2015r., w którym powódka poinformowana została m.in. o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 08.12.2015r. a jednocześnie poproszona o dokonanie odbioru oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, deklaracji do grupowego ubezpieczenia (...), książeczki sanepid, zaświadczenia o szczepieniu przeciwko WZW A oraz o dokonanie rozliczenia z odzieży roboczej.

Pismo strony pozwanej z dnia 14.12.2015r., wysłane na adres zamieszkania powódki, odebrał gospodarz domu J. K., przy czym powódka zapoznała się z nim po powrocie z rehabilitacji leczniczej, tj. w dniu 24.12.2015r.

Jednocześnie w dniu 24.12.2015r. powódka otrzymała treść dokumentu zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy.

**Dowód:** - notatka służbowa z dnia 08.12.2015r., w aktach osobowych powódki.

- pismo pozwanej z dnia 14.12.2015r. wraz z potwierdzeniem odbioru, k. 5-6 oraz w aktach

osobowych powódki

- zeznania świadka A. S., k. 161-165

- przesłuchanie powódki, k. 161-165

- przesłuchanie za pozwaną E. W., k. 161-165

W okresie pobytu na rehabilitacji leczniczej powódka nie miała zabiegów w soboty i niedziele.

Po zakończeniu w dniu 23.12.2015r. rehabilitacji leczniczej powódka wróciła do miejsca zamieszkania.

W okresie tym, tj. w pierwszej połowie stycznia 2016 roku, powódka trzy razy była w siedzibie strony pozwanej celem rozmowy z dyrektorem. W trakcie wizyt rozmawiała m.in. z kadrową oraz zastępcą dyrektora A. S., które informowała o tym, że czuje się pokrzywdzona rozwiązaniem umowy o pracę jak również, że chciałaby wrócić do pracy.

Jednocześnie w dniu 24.12.2015r. powódka udała się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych celem złożenia wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na kolejny okres.

**Dowód:** - informacja o przebytej rehabilitacji leczniczej, k. 7-10

- zeznania świadka A. S., k. 161-165

- przesłuchanie powódki, k. 161-165

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.120 zł brutto, tj. 2.239,95zł netto.

**Dowód:** - zaświadczenie o dochodach, k. 100

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej kwestionując zasadność i prawidłowość dokonanego rozwiązania umowy o pracę a jednocześnie wniosła o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

W pierwszej kolejności odnieść należy się do kwestii zachowania przez powódkę terminu do wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy. Zgodnie bowiem z przepisem art. 264 § 2 k.p., w brzmieniu obowiązującym na dzień złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Wskazany termin ma charakter materialno – prawny, jego upływ co do zasady powoduje wygaśnięcie możliwości ubiegania się o ochronę prawną.

Surowe obostrzenia w zakresie długości terminów i skutków ich przekroczenia doznają pewnego ograniczenia wobec ustanowionej w art. 265 k.p. instytucji przywracania terminu. Jeżeli bowiem pracownik nie dokonał w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> i w art. 264, bez swojej winy, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Podkreśla się przy tym, iż jeśli złożenie pozwu o przywrócenie do pracy nastąpiło po upływie terminu przewidzianego w art. 264 § 2 k.p., uwzględnienie powództwa pracownika bez wydania odrębnego postanowienia o przywróceniu terminu do dokonania tej czynności (art. 265 § 1 k.p.) oznacza jego przywrócenie (tak m. in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 stycznia 1997 r., I PKN 1/96). Do instytucji przewidzianej w art. 265 k.p. nie mają więc zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu (pot. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

18 grudnia 2003, I PK 117/03). Oznacza to, iż nie jest konieczne wydanie w sprawie osobnego postanowienia, dla zapewnienia możliwości kontroli zasadności i poprawności rozstrzygnięcia Sądu w zakresie ewentualnego przywrócenia terminu wystarczające jest omówienie tej decyzji w uzasadnieniu wyroku.

W niniejszej sprawie doręczenie powódce oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło w dniu 08.12.2015r., tymczasem odwołanie od dokonanego rozwiązania umowy o pracę powódka złożyła dopiero w dniu 28.01.2016r. Nie budzi zatem wątpliwości, iż co do zasady w dniu wniesienia powództwa upłynął już termin określony w art. 264 § 2 kp. Sąd uznał przy tym za nieuzasadnione, w okolicznościach sprawy, przywrócenie powódce terminu do wystąpienia przez nią z powództwem, tj. z żądaniem przywrócenia do pracy. Ustalone, w toku niniejszego postępowania, okoliczności faktyczne przemawiają bowiem za stwierdzeniem, iż do przekroczenia terminu doszło z winy powódki.

W szczególności podkreślenia wymaga, iż w dniu 08.12.2015r. powódce skutecznie wręczone zostało oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika bowiem, że w tym dniu doszło do spotkania powódki z dyrektorem pozwanej E. W.

i jej zastępcą A. S., w trakcie którego powódka została poinformowana przez dyrektora pozwanej o rozwiązaniu z nią umowy o pracę a ponieważ powódka nie chciała przyjąć dokumentu w sprawie rozwiązania umowy o pracę dyrektor pozwanej odczytała jej treść oświadczenia z dnia 08.12.2015r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, przy czym powódka po odczytaniu dokumentu odmówiła jego przyjęcia oraz potwierdzenia odbioru oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Tym samym nie budzi wątpliwości Sądu, iż w dniu 08.12.2015r. strona pozwana skutecznie doręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę stwarzając powódce, zgodnie z art. 61 k.c., pełną możliwość zapoznania z treścią w/w oświadczenia

w zakresie zawartej w nim treści w tym przyczyn rozwiązania stosunku pracy oraz pouczenia o sposobie i terminie wniesienia odwołania. Powódka z odebrania dokumentu zrezygnowała, co jednak nie wpływa na skuteczność złożenia jej oświadczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996r., I PKN 41/96, OSNP 1997/15/268).

Wprawdzie powódka była zdenerwowana zaistniałą sytuacją jednak jak wynika

z zeznań słuchanego w sprawie świadka A. S. i z przesłuchania za pozwaną E. W., których to zeznaniom Sąd w całości dał wiarę jako spójnym i logicznym oraz wzajemnie ze sobą korespondującym, nic w jej zachowaniu nie wskazywało na to, że nie rozumie czego dotyczy spotkanie. Tym samym brak podstaw do uznania, aby zaistniały jakiegokolwiek okoliczności uniemożliwiające powódce pobranie dokumentu od pozwanej

a następnie zapoznanie z jego treścią i terminowe złożenie odwołania tym bardziej, że w okresie pobytu na rehabilitacji leczniczej powódka nie miała zabiegów w soboty i niedziele.

Co istotniejsze jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych w dniu 24.12.2015r. powódka otrzymała treść dokumentu zawierającego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, co przyznała w treści przesłuchania. Mimo tego powódka nadal nie podejmowała żadnych czynności zmierzających do wniesienia odwołania od dokonanego rozwiązania umowy o pracę do sądu pracy choć nie istniały żadne okoliczności uniemożliwiające jej dokonanie powyższej czynności co jest tym istotniejsze, że powódka po zakończeniu w dniu 23.12.2015r. rehabilitacji leczniczej wróciła do miejsca zamieszkania

i już w dniu 24.12.2015r. udała się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych celem złożenia wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na kolejny okres. Podkreślenia nadto wymaga, że w pierwszej połowie stycznia 2016 roku, powódka trzy razy była w siedzibie strony pozwanej celem rozmowy z dyrektorem zaś w trakcie wizyt rozmawiała m.in.

z kadrową oraz zastępcą dyrektora A. S., które informowała o tym, że czuje się pokrzywdzona rozwiązaniem umowy o pracę jak również, że chciałaby wrócić do pracy. Tym bardziej zatem uznać należało, że powódka – składając wnioski w ZUS i stawiając się

w zakładzie pracy celem rozmowy z dyrektorem mogła już wówczas sporządzić krótkie pismo do sądu zawierające odwołanie od dokonanego rozwiązania umowy tym bardziej, że miała możliwość prawidłowego ustalenia sposobu i terminu do wniesienia odwołania wobec zawartego w dokumencie z dnia 08.12.2015r. pouczenia a nadto miała świadomość rozwiązania z nią stosunku pracy.

Powódka nie tylko jednak nie wniosła odwołania w określonym terminie 14 dni od otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy ale także po zakończeniu okresu leczenia

w ramach prewencji ZUS nie podjęła – mimo posiadanej wiedzy o złożonym jej oświadczeniu, które wtórnie otrzymała w dniu 24.12.2015r., żadnych działań zmierzających do skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. Powyższe uzasadniało przyjęcie, nie tylko, że odwołanie od rozwiązania umowy o pracę powódka złożyła z uchybieniem terminu określonego przepisem art. 264 k.p. ale również, że brak było podstaw do przywrócenia powódce określonego terminu do wniesienia odwołania skoro uchybienie terminowi nastąpiło wyłącznie na skutek działania samej powódki. Sąd miał w tym zakresie na uwadze także stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 grudnia 1996r. (I PKN 41/96, OSNP 1997/15/268), w którym wyraził on pogląd, że odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 KP w związku z art. 264 § 1 KP), nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu.

W tych okolicznościach Sąd uznał, że brak było podstaw do przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania, co w konsekwencji uzasadniało oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy.

Nawet jednak przyjęcie odmiennego stanowiska nie uzasadniałoby w ocenie Sądu uwzględnienia powództwa.

Powódka domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej kwestionując zasadność i prawidłowość dokonanego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Tak sformułowane żądanie powódki znajdowało oparcie w treści regulacji przepisu art. 56 § 1 k.p., 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 albo o odszkodowanie.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów w tym na dokumentacji zawartej w aktach osobowych powódki, uchwale nr (...) Rady Miejskiej W. z dnia 11.09.2008r., statucie strony pozwanej, decyzji ZUS z dnia 06.08.2015r., decyzji ZUS z dnia 19.01.2016r., decyzji ZUS z dnia 01.03.2016r., oświadczeniu dla celów świadczenia rehabilitacyjnego, informacji o przebytej rehabilitacji leczniczej oraz zaświadczeniu o dochodach powódki bowiem żadna ze stron postępowania skutecznie nie podważyła ich prawdziwości i wiarygodności a także na dowodzie z zeznań świadka A. S. oraz na przesłuchaniu za stronę pozwana E. W., bowiem ich zeznania były spójne a przy tym korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd oparł się również na przesłuchaniu powódki, dając wiarę jej zeznaniom w zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim podała ona, że nie pamięta przebiegu spotkania, na którym złożono jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy

o pracę bowiem jak wynika z zeznań świadka A. S. i z przesłuchania za pozwaną E. W., których to zeznaniom Sąd w całości dał wiarę jako spójnym i logicznym oraz wzajemnie ze sobą korespondującym, nic w jej zachowaniu nie wskazywało na to, że nie rozumie czego dotyczy spotkanie mimo niewątpliwego zdenerwowania. Nadto sama powódka w toku przesłuchania podała, że na spotkaniu została poinformowana o rozwiązaniu z nią umowy o pracę jak również, że dopytywała o przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę



i dalej, że na stole leżały dokumenty. Co istotniejsze w treści uzasadnienia żądania pozwu powódka przyznała, że nie przyjęła i nie podpisała dokumentów, które próbowano jej wręczyć w dniu 08.12.2015r. z uwagi na fakt, iż uznała, że w trakcie pobytu w sanatorium „to nie jest odpowiedni czas i miejsce”. Sąd nie dał również wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim podała, że A. S. kazała jej się starać o dalszy zasiłek rehabilitacyjny i przeciągać zwolnienia bowiem powyższej okoliczności świadek A. S. stanowczo zaprzeczyła. Nie budziło przy tym wątpliwości Sądu, iż ostatecznie to od woli powódki (co do zamiaru i potrzeby leczenia) i decyzji lekarza oraz organu rentowego (co do orzekania niezdolności powódki do pracy) zależało orzekanie niezdolności powódki do pracy w związku z jej stanem zdrowia uniemożliwiającym świadczenie pracy.

Jak wynika z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych strona pozwana, pismem z dnia 08.12.2015r., doręczonym powódce w dniu 08.12.2015r., rozwiązała zawartą z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia – na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. - oznaczając w treści oświadczenia jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę niezdolność powódki do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące oznaczając, że niezdolność powódki do pracy wskutek choroby trwa od dnia 23.01.2015r. w związku z czym w/w łączny okres upłynął w dniu 05.12.2015r.

Zgodnie z treścią art. 53 § 1 pkt 1b 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.

Z powołanego przepisu wynika, że w okresie pobierania wynagrodzenia, a następnie zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby, pracownik jest chroniony przed rozwiązaniem

z nim umowy. Pracodawca nie może w tym okresie ani wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę (art. 41 k.p.) ani rozwiązać umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 k.p. Ochrona ta ma charakter bezwzględny. Decyzje określające okres pobierania zasiłku chorobowego, a następnie świadczenia rehabilitacyjnego są dla pracodawcy wiążące

i wymienione w nich okresy są okresami ochronnymi, w których pracodawca nie może rozwiązać umowy z pracownikiem. Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić dopiero po zaprzestaniu pobierania zasiłku chorobowego – jeżeli pracownikowi nie przyznano prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, ewentualnie również świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - jeżeli pracownikowi przyznane zostało prawo do świadczenia rehabilitacyjnego.

Przyczyną podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę nie może być przy tym jedynie fakt upływu określonych terminów pobierania wynagrodzenia za pracę z powodu niezdolności do niej, a następnie zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego, ale również musi być spełnione to, aby niezdolność do pracy trwała dłużej niż wymienione okresy. Tak więc decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę ze względu na sam upływ tych terminów będzie naruszała zasady zawarte w art. 53 k.p., prawidłowe będzie natomiast rozwiązanie umowy o pracę w sytuacji dalszej niezdolności pracownika do pracy mimo wyczerpania omawianych okresów.

Potwierdza to także treść art. 53 § 3 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Reasumując, aby można było rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. powinny zostać spełnione dwie przesłanki: musi upłynąć wskazany okres ochrony, a niezdolność pracownika do pracy musi trwać dalej.

Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 k.p. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy przysługuje przez 33 dni, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia przez 14 dni.

Okresy pobierania zasiłku chorobowego określa natomiast ustawa z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. jedn. Dz. U. z 2016r., poz. 372). Zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy ubezpieczony (pracownik) nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu, z możliwością zaliczenia do tego okresu poprzedniego okresu ubezpieczenia w warunkach określonych w art. 4 ust. 2 ustawy oraz z wyjątkami wyłączającymi wymóg pozostawania w ubezpieczeniu chorobowym przez co najmniej miesiąc (art. 4 ust. 3 w/w ustawy). W myśl natomiast przepisu art. 8 powołanej ustawy okres pobierania zasiłku wynosi do 182 dni, a w przypadku gruźlicy lub niezdolności do pracy w trakcie ciąży – do 270 dni. Istotnym jest również, że zgodnie z art. 9 ust. 2 w/w ustawy do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

Zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. rozciąga się także na pierwsze trzy miesiące pobierania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego w trybie art. 18 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Należy jednak wyraźnie podkreślić na tle powołanej regulacji, iż kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy od uzyskania przez pracownika prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Brak uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego oznacza, iż okres ochronny ustanowiony w treści art. 53 § 1 pkt 1b k.p. kończy się wraz z końcem okresu pobierania przez pracownika zasiłku chorobowego.

Odnosząc powyższe regulacje do stanu faktycznego niniejszej sprawy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż powódka w okresie od dnia 23.01.2015r. do dnia 06.02.2015r., od dnia 23.03.2015r. do dnia 07.06.2015r. i od dnia 09.06.2015r. do dnia 06.09.2015r. była niezdolna do pracy, przy czym w dniu 06.09.2015r. wykorzystała 182 dni okresu zasiłkowego. Co istotniejsze decyzją z dnia 06.08.2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 4 miesięcy, tj. od dnia 07.09.2015r. do 04.01.2016r., przy czym z dniem 05.12.2015r. upłynął okres 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, o którym stanowi art. 53 § 1 pkt 1b k.p.

Tym samym okres ochronny ustanowiony w treści art. 53 § 1 pkt 1b k.p. zakończył się w sytuacji powódki z dniem 05.12.2015r., przy czym jak wynika z decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. z dnia 06.08.2015r., z dnia 19.01.2016r. oraz z dnia 01.03.2016r. w kolejnym okresie tj. od dnia 06.12.2015r. do dnia 02.06.2016r. powódka nie odzyskała zdolności do pracy, korzystając z świadczeń rehabilitacyjnych.

Strona pozwana, w ocenie Sądu, miała zatem prawo rozwiązać z powódką z dniem 08.12.2015r. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., tj. z powodu niezdolności powódki do pracy na skutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, bowiem w dniu tym powódka nie była w tzw. okresie ochronnym, w którym pracodawca nie mógłby rozwiązać z nią umowy.

Bezspornym bowiem było, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką przez pozwanego pracodawcę nastąpiło dopiero po upływie pobierania przez powódkę wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego a następnie świadczenia rehabilitacyjnego przez okres pierwszych 3 miesięcy z powodu choroby a powódka po zakończeniu tego okresu nadal była niezdolna do pracy i po tym okresie nie stawiała się do pracy.

Uwzględniając powyższe okoliczności uznać należało, że rozwiązanie umowy o pracę

z powódką przez pozwanego pracodawcę nie naruszało przepisu art. 53 § 1 pkt 1b k.p. w świetle oznaczonej w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny rozwiązania umowy odnoszącej się – jak wynika z jej redakcji – do powołanej regulacji prawnej.

Co istotniejsze oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę było nie tylko uzasadnione w świetle oznaczonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy ale i prawidłowe pod względem formalnym. Oświadczenie to złożone bowiem zostało powódce na piśmie

z oznaczeniem przyczyny rozwiązania umowy i pouczeniem powódki o przysługującym jej prawie odwołania do sądu pracy.

Nie może przy tym budzić wątpliwości, iż pozwany pracodawca, który zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy z powódką niezdolną do pracy z powodu choroby, nie naruszył w tym zakresie także zasad współzycia społecznego. Niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem z przyczyn przez niego niezawinionych jest, tak samo jak zwolnienie z winy pracownika, prawem podmiotowym pracodawcy. Pracodawca nie może bowiem w nieskończoność utrzymywać

z takim pracownikiem stosunku pracy, lecz musi być uprawniony do zwolnienia miejsca pracy, potrzebnego do zatrudnienia innego pracownika i to tym bardziej, gdy jak w niniejszej sprawie

Z uwagi na istniejące ograniczenia etatowe nie może zatrudnić większej liczby pracowników (a zatem również na zastępstwo za nieobecnego pracownika), tj. ponad ustalone limity, których przekroczenie skutkowałoby utratą statusu zakładu aktywności zawodowej. Zgodnie

z poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 5 października 2005r. (sygn. akt I PK 61/05), który to pogląd Sąd Rejonowy w całości podziela, nie narusza zasad współzycia społecznego pracodawca, który rozwiązuje umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem zdrowia, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika.

W niniejszej sprawie nieobecność powódki w pracy w okresie od dnia 23.01.2015r. do dnia 06.02.2015r., od dnia 23.03.2015r. do dnia 07.06.2015r., od dnia 09.06.2015r. do dnia 06.09.2015r. a następnie – w związku z przyznanymi jej świadczeniami rehabilitacyjnymi od dnia 07.09.2015r., która choć niezawiniona przez powódkę miała niewątpliwie negatywny wpływ na działalność jej pracodawcy skoro w tym okresie nie mógł liczyć na świadczenie pracy przez powódkę i jej dyspozycyjność na stanowisku pracy a przy tym musiał organizować zastępstwa na jej stanowisku - nie mogąc zatrudnić pracownika na zastępstwo wobec ograniczeń etatowych -, co prowadziło do skarg pracowników z uwagi na zmęczenie realizacją dodatkowych zadań oraz prowadziło do braku możliwości realizacji zleceń w dotychczasowym zakresie.

Mając powyższe na uwadze rozwiązanie z powódką umowy o pracę uznać należało za uzasadnione i nie naruszające obowiązujących przepisów prawa.

Tym samym żądanie powódki na podstawie art. 56 § 1 k.p. o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu o czym Sąd orzekł w punkcie 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, tym bardziej, że składając pozew w sprawie działała bez pomocy profesjonalnego pełnomocnika. 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). Nadto Sąd uwzględnił w tym zakresie sytuację majątkową powódki, która na skutek rozwiązania umowy o pracę utraciła niewątpliwie stałe źródło dochodów.

Rozstrzygnięcie zawarte w punkcie III wyroku Sąd oparł na treści § 2 w zw. z § 4 ust. 1, 2 i 3 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2015r., poz. 1805). Na wysokość opłaty (maksymalnej) należnej radcy prawnemu ustanowionemu dla powódki z urzędu złożyła się opłata w wysokości 360zł, przy czym opłata została ostatecznie ustalona – wobec § 4 ust. 1 i 2 powołanego rozporządzenia – w wysokości 1/2 opłaty maksymalnej co stanowiło kwotę 180zł (1/2 z 360zł). Tak wyliczona opłata została następnie powiększona o należną stawkę podatku VAT, co dało kwotę 221,40zł (180zł + 41,40zł /23% z 180zł/). Sąd nie znalazł w niniejszej sprawie podstaw do przyznania radcy prawnemu ustanowionemu dla powódki z urzędu kosztów w wysokości 3-krotności stawki a to wobec treści 4 ust. 2 w/w rozporządzenia bowiem pełnomocnik powódki złożył w sprawie jedno, krótkie pismo procesowe w sprawie i uczestniczył w jednej rozprawie, co uzasadniało przyjęcie, iż jego nakład pracy nie był znaczny. Nadto Sąd uwzględnił w tym zakresie okoliczność, że także stopień zawichości sprawy nie był znaczny.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie IV wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódka jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie jej kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w pkt. IV wyroku.