

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego w Słubicach z dnia 26 lutego 2020 r.

Powódka I. K. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej P. O. w G. kwoty 12.949,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wskazała, że w dniu 28.05.2019 r. w trakcie kontrolnych badań lekarskich okazało się, że powódka jest niezdolna do pracy na zajmowanym stanowisku. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 28.08.2019 r. W dniu 28.08.2019 r. powódka, po pojawieniu się w miejscu pracy, otrzymała od pozwanej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, datowane na 03.06.2019 r. Zgodnie z jego treścią okres wypowiedzenia upływał z dniem 30.09.2019 r. W dniu 28.08.2019 r. lekarz wydał kolejne zaświadczenie o niezdolności powódki do pracy. Powódka zatem, niezgodnie z prawem, otrzymała oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie pozostawania na zwolnieniu lekarskim. Ponadto wynikający z przedmiotowego oświadczenia termin upływu okresu wypowiedzenia określony na 30.09.2019 r. oznaczał, że pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pozwana P. O. w G. wniosła o oddalenie powództwa. Wskazała, że złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 28.08.2019 r., w którym powódka stawiała się do pracy z zamiarem podjęcia obowiązków służbowych, po zakończeniu okresu niezdolności powódki do pracy trwającego do 27.08.2019 r. Przyczyną wypowiedzenia była wynikająca z orzeczenia lekarskiego niezdolność powódki do pracy na zajmowanym stanowisku. W chwili otrzymania dokumentu wypowiedzenia powódka została prawidłowo ustnie poinformowana o terminie upływu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, przypadającym na 30.11.2019 r. Kolejne zaświadczenie o niezdolności powódki do pracy, od dnia 28.08.2019 r., zostało zarejestrowane tego dnia w systemie e-zwolnienia ZUS o godz. 13:42, tj. po otrzymaniu przez powódkę wypowiedzenia umowy o pracę.

Do dnia 18.12.2019 r. sprawa prowadzona była w postępowaniu uproszczonym. Na rozprawie w dniu 18.12.2019 r. w związku z treścią art. 505 [1] § 2 pkt 3 k.p.c. sąd postanowił, jako podlegającą rozpoznaniu z udziałem ławników, prowadzić sprawę w dalszym ciągu w postępowaniu zwykłym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. K. nawiązała stosunek pracy z pozwaną P. O. w G. z dniem 01.10.1990 r., począwszy od dnia 18.07.2008 r. zajmowała stanowisko starszego referenta. Do obowiązków powódki należało m.in. prowadzenie w systemie informatycznym repertoriów (...) i (...), udzielanie informacji zawartych w systemie (...), sporządzanie meldunków i sprawozdań z zakresu prowadzonych urządzeń ewidencyjnych, archiwizowanie akt spraw, prowadzenie archiwum zakładowego dla P. R. w S., sporządzanie na początku roku harmonogramu przyjmowania na przechowywanie do składnicy akt i ksiąg zgodnie ze spisami zdawczo-odbiorczymi, udostępnianie akt z archiwum zakładowego, prowadzenie dokumentacji związanej z brakowaniem akt, przekazywanie akt do archiwum państwowego.

Dowody:

- zeznania świadka M. F. (godz. 00:01:47 rozprawy w dniu 26.02.2020 r., k-87v),
- przesłuchanie powódki I. K. (godz. 00:54:33 rozprawy w dniu 26.02.2020 r., k-89),
- akta osobowe.

W dniu 01.04.2019 r. powódka otrzymała od pozwanej P. O. w G. skierowanie na okresowe badania lekarskie. Lekarz pracujący w (...) w G. w dniu 23.04.2019 r. wydał orzeczenie w którym stwierdził, że powódka jest zdolna do pracy, za wyjątkiem pracy w archiwum z uwagi na występujące tam: kurz i pleśń. W związku z treścią wydanego orzeczenia pozwana P. O. w G. pismem z dnia 14.05.2019 r. zwróciła się do (...) w G. o wyjaśnienie zakresu adnotacji dotyczącej

przeciwwskazań do pracy w archiwum z uwagi na kurz i pleśń. Podała, że stanowiska pracy w P., ze względu na stały kontakt z dokumentami, co do zasady związane są ze stałym kontaktem z kurzem i pleśnią. Wniosła o doprecyzowanie warunków w jakich powódka może świadczyć pracę. Następnie w dniu 23.05.2019 r. pozwana wydała powódce skierowanie na kontrolne badania lekarskie. Powódka zgłosiła się do lekarza w dniu 28.05.2019 r. Tego samego dnia lekarz wydał orzeczenie o niezdolności powódki do pracy na zajmowanym stanowisku. Powódka nie odwołała się od przedmiotowego orzeczenia. Przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 30.05.2019 r. do 27.08.2019 r.

Dowody:

- pismo pozwanej P. O. wG. z dnia 14.05.2019 r. (k-46),
- wykaz nieobecności (k-53),
- dokument (...) (k-65),
- przesłuchanie powódki I. K. (godz. 01:02:40 rozprawy w dniu 26.02.2020 r., k-89),
- akta osobowe.

W dniu 28.08.2019 r. powódka przyszła najpóźniej o godz. 7:15 do P. R. w S. i skierowała się do własnego gabinetu. Następnie na korytarzu spotkała zatrudnioną w sekretariacie P. świadka B. B., którą poinformowała, że przyszła do pracy w związku z upływem terminu zwolnienia lekarskiego. Świadek zapytała wówczas powódkę, czy dysponuje ona zaświadczeniem o zdolności do pracy. Powódka odpowiedziała przecząco. Świadek poleciła wówczas powódce poczekać na P. R. wS., którego następnie powiadomiła o przyjściu powódki do pracy. Powódka nie podpisała się tego dnia na liście obecności. Pomiędzy godz. 7:15 a godz. 8:00 P. R. w S. świadek M. F. wręczyła powódce I. K., w obecności świadka B. B., sporządzone przez pozwaną P. O. w G. w dniu 03.06.2019 r. oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W treści wypowiedzenia podano, że przedmiotowy okres upływa z dniem 30 września 2019 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano stwierdzony orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 28.05.2019 r. brak zdolności powódki do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z uwagi na przeciwwskazania zdrowotne oraz brak możliwości powierzenia powódce innej pracy. Świadek M. F. jednocześnie ustnie poinformowała powódkę, że okres wypowiedzenia upływa w terminie trzech miesięcy od dnia jego doręczenia.

Tego samego dnia, po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę, powódka poszła do lekarza i otrzymała zaświadczenie o niezdolności do pracy w okresie od 28.08.2019 r. do 06.09.2019 r. Zostało ono zarejestrowane w systemie elektronicznym e-zwolnienia ZUS 28.08.2019 r. o godz. 13:42.

Dowody:

- wydruk z systemu elektronicznego e-zwolnienia ZUS (k-72),
- zeznania świadka B. B. (godz. 00:32:26, 00:40:35, 00:43:00, 00:51:06 rozprawy w dniu 26.02.2020 r., k-88),
- zeznania świadka M. F. (godz. 00:01:47, 00:10:08, 00:20:34, 00:23:05 rozprawy w dniu 26.02.2020 r., k-87v-88),
- przesłuchanie powódki I. K. (godz. 01:02:40, 01:17:02, 01:19:24 rozprawy w dniu 26.02.2020 r., k-89),
- akta osobowe.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest nieuzasadnione.

Wg art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Zgodnie z § 4a wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

Pozwana P. O.w G. wystawiła w dniu 15.03.2019 r. skierowanie na okresowe badania lekarskie, a następnie w dniu 23.05.2019 r. skierowanie na badania kontrolne - dla powódki I. K.. Orzeczeniem z dnia 28.05.2019 r. lekarz stwierdził niezdolność powódki do pracy na zajmowanym stanowisku. Powódka nie odwołała się od przedmiotowego orzeczenia.

W myśl art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę winna być konkretna i rzeczywista oraz stanowić uzasadniony powód rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Przyczyna określona w oświadczeniu pozwanej P. O. w G. z dnia 03.06.2019 r.. doręczonym powódce w dniu 28.08.2019 r., powyższe warunki spełniała.

Niezdolność do pracy na zajmowanym przez pracownika stanowisku stanowi uzasadniony powód wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Pracodawca nie jest przy tym zobowiązany do rozważania możliwości powierzenia pracownikowi zadań innego rodzaju, niż wynikające z umowy o pracę. Wypowiedzenie uzasadnia również niezdolność pracownika do wykonywania jedynie niektórych z powierzonych obowiązków.

W przedmiotowej sprawie powódka nie kwestionowała swojej niezdolności do pracy. Podniosła natomiast, że wypowiedzenie, niezgodnie z prawem, otrzymała w okresie pozostawania na zwolnieniu lekarskim. Ponadto pozwana nieprawidłowo określiła termin upływu okresu wypowiedzenia na dzień 30.09.2019 r.

W myśl art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powódka była niezdolna do pracy w okresie od 30.05.2019 r. do 27.08.2019 r. W dniu 28.08.2019 r. najpóźniej o godz. 7:15 przysłała do P. R.w S.. W związku z upływem okresu zwolnienia lekarskiego z dniem 27.08.2019 r. nie istniała wówczas inna przyczyna, która usprawiedliwiałaby nieobecność powódki w pracy. W toku procesu powódka takiej również nie podała.

Jak zeznała świadek B. B., którym to zeznaniom sąd dał wiarę, powódka poinformowała świadka w dniu 28.08.2019 r., że przysłała do pracy. Ponadto sama powódka zeznała, że w dniu 28.08.2019 r. chciała „zapytać szefową, czy ma dla niej inne zajęcie” (godz. 01:02:40 rozprawy w dniu 26.02.2020 r., k-89).

Powódka I. K. w dniu 28.08.2019 r. była zatem w pracy obecna, mimo że jej faktycznie nie podjęła. Przyjęcie, że powódka nie była tego dnia w pracy obecna nie stanowiłoby jednocześnie przeszkody do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Warunkiem jego prawidłowości byłoby jedynie to, aby nieobecność powódki w pracy w chwili otrzymania przez nią wypowiedzenia nie miała charakteru usprawiedliwionego. W przedmiotowej sprawie powódka I. K. otrzymała zaświadczenie o niezdolności do pracy od dnia 28.08.2019 r. do dnia 06.09.2019 r. po otrzymaniu oświadczenia pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę. W chwili doręczenia powódce wypowiedzenia nie istniała zatem przyczyna usprawiedliwiająca nieobecność powódki w pracy. Wynikający z pisemnego oświadczenia pozwanej z dnia 03.06.2019 r. termin upływu okresu wypowiedzenia jako przypadający na dzień 30 września 2019 r. niewątpliwie, biorąc pod uwagę dzień doręczenia powódce wypowiedzenia, tj. 28.08.2019 r., nie był określony prawidłowo. Okres ten upływał bowiem z dniem 30.11.2019 r. Wbrew stanowisku powódki nie oznaczało to jednak niezgodności z prawem

samego wypowiedzenia. Błędne wskazanie przez pracodawcę terminu upływu okresu wypowiedzenia nie wywołuje skutku prawnego, a okres ten rozpoczyna bieg z chwilą otrzymania przez pracownika wypowiedzenia i kończy się w terminie uzależnionym od przysługującego pracownikowi okresu wypowiedzenia. W przypadku powódki wynosił on trzy miesiące i upływał z dniem 30.11.2019 r.

Mając powyższe na uwadze powództwo oddalono jako nieuzasadnione na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 41 k.p.

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądzono od powódki I. K. na rzecz pozwanej P. O. w G. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.