

Sygnatura akt IV P 368/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2016 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Jankowska
Ławnicy:	Bożena Marianna Krupka Anna Sylwia Wojsz
Protokolant:	sekr. sądowy Justyna Kojtek

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2016 r., w Ostrołęce

na rozprawie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w M.

dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika

Orzeka:

1. Oddała powództwo w zakresie przywrócenia do pracy wraz z żądaniem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;
2. Zasądza od pozwanego Urzędu Miejskiego w M. na rzecz powoda R. K. kwotę 9.150,00 zł (dziewięć tysięcy sto pięćdziesiąt złotych) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
3. Nakazuje pobrać od pozwanego Urzędu Miejskiego w M. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Ostrołęce kwotę 1.680,00 (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt) złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy;
4. Znosi wzajemnie pozostałe koszty postępowania pomiędzy stronami;
5. Wyrokowi w punkcie drugim, co do kwoty 3.050,00 złotych brutto należności głównej nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygnatura akt IV P 368/15

UZASADNIENIE

W dniu 28 grudnia 2015 roku do Sądu Rejonowego w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wpłynął pozew R. K. skierowany przeciwko Urzędowi Miejskiemu w M. o uznanie za niezgodne z prawem rozwiązania umowy

o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika i przywrócenie powoda R. K. do pracy w Urzędzie Miejskim w M., na poprzednich warunkach pracy i płacy. R. K. wniósł także o zasądzenie od pozwanego Urzędu Miejskiego w M. wynagrodzenia za czas rzeczywistego pozostawania bez pracy, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy w wyniku przywrócenia do pracy. Powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz powoda kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu, R. K. wskazał, że rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b, dokonane zostało z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Do rozwiązania stosunku pracy doszło bowiem w okresie ochronnym, gdy nie upłynął okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Limit czasowy przewidziany w przepisie art. 53 k.p. jest bezsprzecznie okresem ochronnym usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu art. 41 k.p., zaś prawo pracodawcy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. powstaje dopiero po upływie wskazanych okresów. Jak podał powód, pozwany w sposób całkowicie arbitralny uznał, iż powód „z dniem 22.11.2015r. wyczerpał okres zasiłkowy wynoszący 182 dni.”. Przez pozwanego całkowicie pominięta została okoliczność, iż pomimo pierwotnie szacowanego okresu niezdolności powoda do pracy do dnia 22 listopada 2015r., z dniem 21 listopada 2015r. lekarz medycyny pracy stwierdził zdolność powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, o czym pozwany powziął wiedzę już w pierwszym możliwym dniu, tj. w dniu 23 listopada 2015r. (poniedziałek). Wobec tego, uznać należy, iż okres zasiłkowy związany z niezdolnością powoda do pracy od dnia 25 maja 2015r. uległ zakończeniu z dniem 21 listopada 2015r. Uznanie, iż okres zasiłkowy biegł w czasie zdolności powoda do pracy jest nieuzasadnione oraz sprzeczne z istotą okresu zasiłkowego oraz jego przeznaczeniem. Wobec tego, że pomiędzy okresami niezdolności do pracy u powoda w dniach 21 i 22 listopada 2015r. wystąpiła przerwa, choć przypadła na dni wolne od pracy oraz ze względu na to, iż od dnia 23 listopada 2015r. u powoda wystąpiła kolejna niezdolność do pracy, spowodowana zupełnie inną chorobą, niż schorzenie związane z niezdolnością do pracy trwającą do dnia 20 listopada 2015r., pracodawca nie miał podstaw do uznania, iż powód wyczerpał okres zasiłkowy wynoszący 182 dni, a tym samym, że zachodzi podstawa do rozwiązania z powodem stosunku pracy. Tym samym okres niezdolności powoda do pracy trwał od 25 maja 2015r. do 20 listopada 2015r. (tj. 180 dni). Do dnia 20 listopada 2015r. biegł dla powoda również okres zasiłkowy.

W dniu 21 listopada 2015r. powód uzyskał zdolność do pracy ustaloną w sposób, o którym mowa w przepisie art. 229 § 2 k. p. włącznie z tym, że lekarz medycyny pracy przeprowadziła badanie lekarskie powoda na koszt pracodawcy (art. 229 § 6 k.p.).

Następnie wobec tego, że w dniu 23 listopada 2015r. powód trafił do szpitala, w celu przeprowadzenia endoprotezoplastyki rewizyjnej prawego biodra, powód ponownie stał się niezdolny do pracy i dla powoda otworzył się nowy okres zasiłkowy. Okresy te w żadnym razie nie sumują się, po pierwsze ze względu na przerwę w niezdolności do pracy, a po drugie z uwagi na zupełnie odmienne choroby będące przyczyną niezdolności do pracy.

Powód podkreślił, że nieobecność w pracy od dnia 23 listopada 2015r. była usprawiedliwiona - powód przedłożył pracodawcy w wymaganym terminie zwolnienie lekarskie stwierdzające niezdolność do pracy.

Powód wyraził także przypuszczenie: „Niewykluczone jest też to że z uwagi na mankament powoda w postaci niepełnosprawności, wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania stosunku pracy była pozorna, zaś faktycznym celem było usunięcie powoda z zajmowanego stanowiska.”

Pozwany Urząd Miejski w M., reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika (radcę prawnego), w odpowiedzi na pozew, wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew przyznano tylko, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony jako inspektor, a pracodawca wysłał do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Pozostałym twierdzeniom powoda pozwany zaprzeczył, a rozwiązanie umowy o pracę, uważa za zgodne z przepisami prawa pracy.

Uzasadniając odpowiedź na pozew wskazano, że upływ okresów, o których mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b K.p., wyznacza najwcześniejszy dopuszczalny termin, w którym pracodawca może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika. Uprawnienie do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy ustaje dopiero wówczas, gdy pracownik stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, i wyrazi gotowość podjęcia pracy, czyli przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych (art. 53 § 3 K.p.). Tymczasem, powód mimo oczywistego brzmienia powołanych przepisów, stoi na stanowisku, że samo przedstawienie zaświadczenia o zdolności do pracy, przedłuża istnienie okresów ochronnych wskazanych w art. 53 § 1 Kp, a w konsekwencji wyłącza uprawnienie pracodawcy do jej rozwiązania.

W niniejszej sprawie uszło uwadze powoda, że dla powstania przewidzianego w powołanym przepisie zakazu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie jest wystarczające samo odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy, ale konieczne jest nadto stawienie się do pracy pracownika, u którego ustała niezdolność do pracy będąca przyczyną nieobecności. Powołany przepis wymaga zatem kumulatywnego spełnienia dwóch przesłanek po pierwsze - ustania przyczyny nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy i po drugie - stawienia się pracownika do pracy w związku z odzyskaniem zdolności do pracy. Nie jest przy tym wystarczające samo zgłoszenie gotowości do pracy (jak np. w sytuacji unormowanej w art. 48 § 1 K.p.), ale konieczne jest stawienie się pracownika do pracy z zamiarem jej wykonywania.

Pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 KP) nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 Kp. Jeżeli pracownik stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, obowiązek skierowania go na kontrolne badania lekarskie spoczywa na pracodawcy (§ 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332).

Pozwany zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z zapytaniem czy w związku z dostarczeniem przez powoda zwolnienia ze Szpitala w O., pracodawca powinien otworzyć nowy okres zasiłkowy dla powoda. Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził że stosownie do art. 9 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j, Dz. U. z 2014 r., poz. 159), niezdolność do pracy od dnia 25-05-2015 do 22-11-2015 r. i bez przerwy od dnia 23-11-2015 r. stanowi nadal jeden okres zasiłkowy.

Pozwany całkowicie i kategorycznie zanegował zarzucaną mu pozorność przyczyny wskazanej przez pracodawcę w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Pozwany nie zgodził się ze stwierdzeniami powoda, iż „Niewykluczone jest też to że z uwagi na mankament powoda w postaci niepełnosprawności, wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania stosunku pracy była pozorna, zaś faktycznym celem było usunięcie powoda z zajmowanego stanowiska.” Tymi stwierdzeniami, jak zauważył pozwany, powód zdaje się sugerować, że jego zwolnienie z pracy było wynikiem jakiejś zemsty czy odwetu na powodzie ze strony Burmistrza, co jest twierdzeniem całkowicie nieprawdziwym. Zarzut szykanowania wymierzony w kierunku pozwanego jest ogólnikowy, jak również nie poparty żadnymi dowodami. Jedyne co jest możliwe w takim stanie rzeczy to zaprzeczenie w całości tym twierdzeniom. Powód opiera się na swoich przypuszczeniach, a nie konkretnych faktach. Urząd Miejski jest instytucją publiczną, wypełnia prawne obowiązki i zatrudnia osoby niepełnosprawne w chwili obecnej 6 osób niepełnosprawnych. Niepełnosprawność powoda nigdy nie miała wpływu na podjęcie decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. K. był zatrudniony w pozwanym Urzędzie Miejskim w M. od dnia 01 czerwca 2008 roku, na podstawie umowy zawartej w dniu 30 maja 2008r. na czas nieokreślony, na stanowisku pracy inspektora, w pełnym wymiarze

czasu pracy. Wynagrodzenie powoda wyliczone, jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.050,00 zł brutto.

Z uwagi na niepełnosprawność powoda, od dnia 15 września 2011r. powód dysponuje orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, które zostało przedłożone pracodawcy dnia 11 czerwca 2012r. i miało wpływ na warunki zatrudnienia powoda u pracodawcy.

W okresie od dnia 25 maja 2015r. do dnia 20 listopada 2015r. (180 dni) powód był nieobecny w pracy z powodu leczenia psychiatrycznego w (...) dr E. K. (1) w C..

W czwartek 19 listopada 2015 roku, R. K. otrzymał telefoniczną wiadomość ze Szpitala w O., że w poniedziałek, tj. dnia 23 listopada 2015 roku, ma się stawić na zaplanowaną wcześniej operację stawu biodrowego. Wówczas czytając przepisy, powód uświadomił sobie, że okresy zwolnień połączą się i nie będzie on mógł korzystać z okresu zasiłkowego, tylko ze świadczenia rehabilitacyjnego. R. K. zeznał: „staralem się wówczas zadziałać tak, by jednak pobierać zasiłek chorobowy.”

Dnia 20 listopada 2015r. (piątek) R. K. nie stawił się w siedzibie pracodawcy, „bo nie miał takiej możliwości”, ale po godz. 16.00 udał się do lekarza do C., gdzie uzyskał zaświadczenie od lekarza psychiatry, że jego leczenie zostało zakończone. Lekarz stwierdził brak przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia oraz możliwość powrotu do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy.

W sobotę 21 listopada 2015 roku (dzień wolny od pracy), R. K. udał się bez skierowania ze strony pracodawcy (nie stawił się u pracodawcy), do lekarza medycyny pracy, na własną rękę. Orzeczeniem lekarskim nr (...), w wyniku badania lekarskiego i oceny narażeń występujących na stanowisku pracy, stosownie do art. 43 pkt 2 i art. 229 § 4 k.p. lekarz medycyny pracy dr K. D. orzekła wobec powoda powrót na stanowisko pracy inspektora z dniem 21 listopada 2015r.

W dniach 21 i 22 listopada 2015r., przypadających w dni wolne od pracy (sobota i niedziela), jak utrzymywał powód w tym postępowaniu, był on zdolny do wykonywania pracy na stanowisku inspektora w Urzędzie Miejskim w M. i formalnie posiadał orzeczenia lekarskie stwierdzające zdolność do pracy.

Powód nie potrafił wyjaśnić sprzeczności pomiędzy swoim stanowiskiem w tym zakresie i uzyskanymi zaświadczeniami lekarskimi, a informacją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w której podano, iż R. K. w okresie od dnia 25 maja 2015r. do 26 czerwca 2015r. miał wypłacane wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. W okresie od dnia 27 czerwca 2015 roku do dnia 22 listopada 2015 roku, R. K. pobierał zasiłek chorobowy (182 dni), natomiast od dnia 23 listopada 2015 roku do 20 maja 2016 roku pobrał świadczenie rehabilitacyjne (k. 76).

W dniu 23 listopada 2015r. powód trafił do (...) Publicznego Szpitala (...). A. G. (...) W. w O., wobec przesunięcia na ten dzień ze względów organizacyjnych Oddziału, planowanego pierwotnie na okres późniejszy terminu operacji stawu biodrowego. Powód przebywał w Szpitalu w O. do dnia 02 grudnia 2015r. W czasie hospitalizacji u powoda wykonano endoprotezoplastykę rewizyjną prawego biodra.

Pozwany został poinformowany o pobycie powoda w Szpitalu w O., wobec przesłania przez powoda zaświadczenia z dnia 23 listopada 2015r. w załączeniu do wiadomości e-mail.

W dniu 23 listopada 2015r. żona powoda - E. K. (2) dostarczyła osobiście pracodawcy orzeczenie lekarskie nr (...) stwierdzające zdolność powoda do pracy z dniem 21 listopada 2015r.

W dniu 30 listopada 2015r. E. K. (2) na prośbę powoda przedłożyła pozwanemu zaświadczenie o leczeniu szpitalnym powoda.

Dnia 04 grudnia 2015r. E. K. (2) przedłożyła pozwanemu kartę informacyjną z leczenia szpitalnego powoda oraz zaświadczenie lekarskie stwierdzające niezdolność powoda do pracy od dnia 23 listopada 2015r. do dnia 27 stycznia 2016r.

Pismem z dnia 23 listopada 2015 roku pozwany Urząd Miejski w M. rozwiązał z powodem R. K. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. „b” K.p.. Jako przyczynę rozwiązania o pracę pozwany wskazał chorobę powoda i nieobecność w pracy w okresie od 25 maja 2015r. do 22 listopada 2015r. Pozwany wskazał nadto, że z dniem 22 listopada 2015r. powód wyczerpał okres zasiłkowy wynoszący 182 dni. Przedmiotowe pismo zawierało również pouczenie o prawie odwołania w terminie 14 dni od daty doręczenia pisma do Sądu Rejonowego – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.. Pismo to powód otrzymał w dniu 11 grudnia 2015 roku.

Pozwany za pismem z dnia 09 grudnia 2015r. odesłał powodowi zwolnienie lekarskie dostarczone 03 grudnia 2015r. przez E. K. (2) wskazując, jako powód zwrotu rozwiązanie umowy o pracę z dniem 23 listopada 2015r.

Powód począwszy od dnia 25 maja 2015 roku aż do dnia rozwiązania z nim umowy o pracę, nie udał się do siedziby pracodawcy, nie zgłosił zdolności i gotowości do pracy, nie uzyskał od pracodawcy skierowania na badania lekarskie. Wcześniej, kiedy powód przebywał na zwolnieniach lekarskich, powodujących konieczność wykonania badań przez lekarza medycyny pracy, stawał się do pracy i pracodawca wydawał mu skierowanie. W okresie od dnia 25 maja 2015r. do dnia rozwiązania umowy o pracę, powód nie pojawił się w siedzibie pracodawcy, a zwolnienia lekarskie przekazywał za pośrednictwem swojej żony.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o: w znacznej mierze o okoliczności bezsporne; pozew (k. 2-7 akt), odpowiedź na pozew (k. 32-34 akt), orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (k. 13 akt), zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda wyliczonym jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (k. 29 akt), zeznania świadka E. K. (2) (k. 67-67v.), zeznania powoda R. K. w charakterze strony (k. 72-72v.), potwierdzone w trakcie zeznań w charakterze strony wyjaśnienia informacyjne R. K. (k. 51-51v.), zeznania za pozwanego Zastępcy Burmistrza L. G. w charakterze strony (k. 72v.), potwierdzone w trakcie zeznań w charakterze strony wyjaśnienia informacyjne Zastępcy Burmistrza L. G. (k. 52), pismo informujące z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (k. 76), **z akt osobowych** powoda R. K.: część (...) – umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 30.05.2008r., część C – zaświadczenie lekarza medycyny pracy nr (...) z dnia 21 listopada 2015r., świadectwo pracy z dnia 14.12.2015r., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 23.11.2015r. i zwrotne potwierdzenie odbioru tego dokumentu.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie, choć z innych powodów, niż te, na które wskazywał powód R. K..

Należy wskazać, że stan faktyczny był między stronami właściwie bezsporny, sporna pozostała ocena prawna.

Na wstępie należy przesądzić, iż pozew w niniejszej sprawie został wniesiony z zachowaniem ustawowego terminu. Rozwiązanie umowy o pracę powód otrzymał drogą pocztową w dniu 11 grudnia 2015 roku, a pozew został nadany w placówce w dniu 23 grudnia 2015 roku (k. 25), bezpośrednio do Sądu Rejonowego w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Paradoksalnie, te same przepisy, które powoływał pełnomocnik pozwanego na oddalenie powództwa, Sąd uznał za stanowiące podstawę do uwzględnienia powództwa.

Zgodnie z dyspozycją art. 53 § 1 K.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

- a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- b) 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;
- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (§ 3 art. 53 § 1 K.p.).

Zgodnie zatem z dyspozycją art. 53 § 1 lit. „b” K.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem zatrudnionym u niego co najmniej 6 miesięcy, 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**.

Po upływie okresu zasiłkowego może istnieć niepewność, czy pracownik uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, czyli, czy będzie podlegał ochronie przez dalszy okres, nie dłuższy niż 3 miesiące. Odnosząc się do tej kwestii, SN w wyroku z dnia 26 marca 2009 r., II PK 245/O8, OSNP 2010, nr 21-22, poz. 262, stwierdził, że:

- 1) **rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie między wyczerpaniem przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego jest zgodne z prawem, chyba że z decyzji tej wynika, iż w tym okresie pracownik miał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego** (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b);
- 2) **sąd pracy**, rozpoznając w takiej sytuacji powództwo pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, **powinien rozważyć zawieszenie postępowania sądowego do czasu zakończenia postępowania przed organem rentowym ostateczną decyzją w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego** (art. 177 § 1 pkt 3 k.p.c.).

Z literalnego brzmienia przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. „b” K.p. 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 więc od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Rozwiązanie stosunku pracy nie może też nastąpić, jeśli pracownik stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.). Nie jest zatem uprawnione twierdzenie strony skarżącej, że wskazana ochrona rozciąga się także na okres między ustaniem prawa pracownika do zasiłku chorobowego, a rozstrzygnięciem wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, bez względu na to czy ostateczna decyzja organu rentowego przyzna to prawo wnioskodawcy, czy nie. Takie rozszerzenie obowiązków pracodawcy musiałoby mieć wyraźne oparcie w przepisach ustawy. Wobec tego **nie można pozbawiać pracodawcy prawa do rozwiązania umowy o pracę po upływie łącznego okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, jeżeli pracownik nie nabył prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub nie stawił się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności** (art. 53 § 3 k.p.). **Jeżeli jednak pracownik wystąpił z wnioskiem o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, to ocena zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę w okresie między upływem okresu pobierania zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem wniosku pracownika o świadczenie rehabilitacyjne zależy od treści rozstrzygnięcia tego wniosku. W szczególności przyznanie rozważanego świadczenia pracownikowi, przysługującego od pierwszego dnia po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, będzie**

oznaczać bezprawność rozwiązania umowy, które wypadłoby wówczas w okresie objętym ochroną z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b K.p. (...)” (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2009 roku II PK 245/08). Dlatego sąd, rozpoznając w takiej sytuacji powództwo pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, powinien rozważyć zawieszenie postępowania sądowego do czasu zakończenia postępowania przed organem rentowym ostateczną decyzją w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego - art. 177 § 1 pkt 3 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 października 2008 r., I PK 60/08; z 25 maja 2007 r., I CSK 24/07, LEX nr 442641 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 22 stycznia 2002 r., I ACa 1944/01, OSA 2003 nr 2, poz. 3.).

W niniejszej sprawie nie istniała potrzeba zawieszenia postępowania, bowiem wyrokując w dniu 28 września 2016 roku w niniejszej sprawie, Sąd miał już pisemną informację z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w której podano, iż R. K. w okresie od dnia 25 maja 2015r. do 26 czerwca 2015r. miał wypłacane wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. W okresie od dnia 27 czerwca 2015 roku do dnia 22 listopada 2015 roku, R. K. pobierał zasiłek chorobowy (182 dni), natomiast od dnia 23 listopada 2015 roku do 20 maja 2016 roku pobrał świadczenie rehabilitacyjne (k. 76). Informacja ta była również zgodna z zeznaniami powoda w tym zakresie i okoliczności te nie były kwestionowane przez stronę pozwaną. Powód R. K. zeznał, iż nie skarżył decyzji ZUS, którą organ rentowy zaliczył do jednego okresu zasiłkowego okresy niezdolności do pracy powoda. Jednocześnie powód nie umiał wyjaśnić sprzeczności, pomiędzy swoimi twierdzeniami, na których opierał powództwo, tj. że w dniu 21 i 22 listopada 2015 roku był zdolny do pracy, a nieprzerwanym okresem pobranych świadczeń z ZUS (zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne - k. 76 akt, zeznania powoda)

Wobec powyższego, należało uznać, że pracodawca nieprawidłowo w kontekście okresów ochronnych zastosował art. 53 § 1 pkt 1 lit. „b” K.p. Nie wyczekano na decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego. Tymczasem, wobec faktu, że R. K. po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (182 dni), pobierał świadczenie rehabilitacyjne, odnoszący się do powoda - pracownika zatrudnionego u pozwanego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy - okres ochronny zgodnie z art. 53 § 1 lit. „b” K.p., trwa dłużej niż **łączy okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące** .

Z przedstawionych względów trafny okazał się zarzut naruszenia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., choć wobec innych przyczyn, niż wskazywane przez powoda.

Wobec powyższego, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda (powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy na czas nieokreślony ponad trzy lata), wyliczonego przez pozwanego pracodawcę jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 56 § 1 K.p. i art. 58 K.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 K.p.).

Dodatkowo jednak należy wyjaśnić, iż Sąd zgadza się ze stanowiskiem strony pozwanej, że odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy powinno zostać potwierdzone stosownym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie art. 229 § 2 in fine K.p., ale obowiązek skierowania na badania ciąży na pracodawcy. **Obowiązkiem pracownika jest poinformowanie pracodawcy o odzyskaniu zdolności do pracy.** W świetle judykatury Sądu Najwyższego zaniechanie tego obowiązku przez pracownika powoduje, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności trwającej dłużej niż okres zasiłkowy (art. 72 § 1 w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b K.p.), vide również Lex komentarze do art. 53 K.p. autorstwa Krzysztofa Barana, Małgorzaty Marii Gersdorf, Kazimierza Jaśkowskiego .

Błędnym jest założenie, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. „b” K.p. w każdej sytuacji wymaga od pracodawcy wcześniejszego skierowania pracownika na badania lekarskie, o których mowa w art. 229 § 2 zdanie drugie K.p., w celu upewnienia się, czy po upływie okresu ochronnego (przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. „b” K.p.) pracownik jest nadal niezdolny do pracy, nawet wtedy, gdy pracownik nie stawia się w pracy i nie zgłasza swojej gotowości do podjęcia obowiązków pracowniczych, ponieważ nadal jest niezdolny do świadczenia pracy. Nie można

obarczać pracodawcy obowiązkiem skierowania pracownika na badania lekarskie także wówczas, gdy pracownik po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. „b” K.p. nadal nie stawia się do pracy i nie zgłasza gotowości jej podjęcia, a ponadto twierdzi (daje pracodawcy do zrozumienia), że jest niezdolny do wykonywania obowiązków pracowniczych z powodu choroby.

Uprawnienie do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy ustaje dopiero wówczas, ***gdy pracownik stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, czyli po odzyskaniu zdolności do pracy, i wyrazi gotowość podjęcia pracy, czyli przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych***. Powód począwszy od dnia 25 maja 2015 roku aż do dnia rozwiązania z nim umowy o pracę, nie udał się do siedziby pracodawcy, nie zgłosił zdolności i gotowości do pracy, nie uzyskał od pracodawcy skierowania na badania lekarskie. ***Po każdej - wcześniejszej, niż ostatnia - nieobecności, powód zgłaszał się do pozwanego zakładu, zgłaszał zdolność do wykonywania pracy i w razie konieczności ustawowej był kierowany na badania lekarskie***. Powód doskonale znał więc procedurę postępowania w takim wypadku, a jego pracodawca miał tego świadomość. W okresie od dnia 25 maja 2015r. do dnia rozwiązania umowy o pracę, powód nie pojawił się w siedzibie pracodawcy, a zwolnienia lekarskie przekazywał za pośrednictwem swojej żony. W dacie rozwiązania stosunku pracy, pozwany miał więc dostateczną wiedzę, że powód nie zamierza powrócić do pracy i że nie ma stosownego zaświadczenia lekarskiego. Postępowanie pracodawcy byłoby więc w tym wypadku uprawnione, gdyby upłynął okres ochronny z art. 53 § 1 pkt 1 lit. „b” K.p., lub gdyby decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego była odmowna wobec powoda.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 K.p.). Nie ma natomiast obowiązku skierowania pracownika na badania w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy, jeżeli pracownik po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. „b” K.p. nie stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (odzyskaniem zdolności do pracy w następstwie ustania choroby). Gdy pracownik nie stawia się do pracy po upływie okresów ochronnych, pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy, jeżeli wie, że pracownik jest nadal niezdolny do pracy (okoliczność ta jest uprawdopodobniona np. powziętą przez pracodawcę wiadomością o podjęciu przez pracownika starań o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego za kolejny okres). ***Gdy pracownik zamierza powrócić do pracy, wtedy dla skutecznego uchronienia się przed następstwem długotrwałej absencji chorobowej (rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia), nie tylko powinien poddać się kontrolnym badaniom lekarskim, lecz także musi uzyskać - po przeprowadzeniu takiego badania - zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (potwierdzające odzyskanie zdolności do pracy)***. ***Dopiero spełnienie tego warunku spowoduje sytuację, w której aktualny będzie wyrażony w art. 53 § 3 k.p. zakaz rozwiązania umowy o pracę***. W tym kontekście "stawienie się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności" oznacza sytuację, w której pracownik jest w stanie wylegitymować się zaświadczeniem wystawionym przez lekarza medycyny pracy, z którego będzie wynikać brak istniejących przeciwwskazań do wykonywania dotychczasowej pracy (pracy na dotychczasowym stanowisku). W rozpoznawanej sprawie nie doszło do stawienia się powoda do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (ustaniem niezdolności do pracy na skutek choroby). R. K. pobierał zasiłek chorobowy, który jest świadczeniem przyznawanym w okresie niezdolności do pracy, a jednocześnie powództwo opierał na twierdzeniu, że w dniach 21 i 22 listopada 2015 roku odzyskał zdolność do pracy. Jest to ewidentna sprzeczność. W ocenie Sądu, pracodawca miał wszelkie podstawy sądzić, że powód jest nadal niezdolny do pracy, a i powód potwierdził tę okoliczność nie stawiając się do pracodawcy, nie zgłaszając odzyskania zdolności do pracy, a pobierając zasiłek chorobowy, a potem świadczenie rehabilitacyjne. Przypisanie pracodawcy obowiązku skierowania powoda na badania lekarskie nie miało podstaw prawnych, a w każdym razie podstawy takiej nie można upatrywać w art. 229 § 2 K.p. (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 roku- I PK 287/14).

Niewykonanie przez pracownika zgłaszającego swój powrót do pracy obowiązku poddania się badaniom lekarskim, na które skierował go pracodawca, uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. „b” K.p. Oznacza bowiem, że pracownik nie odzyskał zdolności do pracy i nie ma do niego zastosowania ograniczenie wynikające z art. 53 § 3 K.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2012 r., II PK 51/12, LEX nr 1274967).

Pracodawca nie ma obowiązku kierowania pracownika na badania lekarskie, jeśli wie, że pracownik jest nadal niezdolny do pracy i chce skorzystać z trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. „b” K.p.

Obowiązek pracodawcy dotyczący skierowania pracownika na badania lekarskie powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości zgłasza swoją gotowość do pracy. W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia z takim przypadkiem, a w każdym razie nie wynika to z ustaleń faktycznych Sądu. (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 roku- I PK 287/14).

W ocenie Sądu, powód w żaden sposób nie wykazał twierdzeń z pozwu, gdzie zarzucał rozwiązaniu umowy pozorność przyczyny wskazanej przez pracodawcę w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Pozwany już w odpowiedzi na pozew nie zgodził się ze stwierdzeniami powoda, iż „Niewykluczone jest też to że z uwagi na mankament powoda w postaci niepełnosprawności, wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania stosunku pracy była pozorna, zaś faktycznym celem było usunięcie powoda z zajmowanego stanowiska.” Tymi stwierdzeniami, jak zauważył pozwany, powód zdaje się sugerować, że jego zwolnienie z pracy było wynikiem jakiejś zemsty czy odwetu na powodzie ze strony Burmistrza, co jest twierdzeniem całkowicie nieprawdziwym. Zarzut szykanowania wymierzony w kierunku pozwanego jest ogólnikowy, jak również nie poparty żadnymi dowodami. Jedyne co było możliwe w takim stanie rzeczy to zaprzeczenie w całości tym twierdzeniom, co też pozwany uczynił. Powód R. K. nie podjął żadnej inicjatywy dowodowej w tym zakresie.

Sąd oddalił roszczenie powoda R. K. o przywrócenie do pracy, a zatem również o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, które zasądza się pod warunkiem podjęcia pracy. Według zeznań strony pozwanej, długie okresy absencji powoda w pracy, powodowały konieczność przekazania jego obowiązków do podmiotu zewnętrznego, bowiem żaden z pozostałych pracowników pozwanego nie miał ku temu kompetencji. Obecnie więc zadania, które realizował powód w Urzędzie Miejskim w M., wykonuje na podstawie umowy zlecenia firma zewnętrzna NetBis. Stąd, Sąd uznał za niecelowe przywracanie powoda do pracy (art. 56 § 1 i 2 K.p. w zw. z art. 45 § 2 K.p.).

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 108 § 1 K.p.c. (zd. pierwsze)

SSR Monika Jankowska