

UZASADNIENIE

Powódka D. Z. złożyła pozew przeciwko pozwanemu Domu Pomocy Społecznej w L. o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w okresie którym powódka złożyła do ZUS-u wnioski o przyznanie jej prawa do zasiłku rehabilitacyjnego. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przed merytorycznym rozpoznaniem odwołania od decyzji ZUS.

W związku z powyższym, zdaniem powódki, jej roszczenie jest w pełni zasadne.

Pozwany Dom Pomocy Społecznej w L. wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło zgodnie z przepisami. Zostały spełnione przesłanki wynikające z przepisu art. 53 § 1 pkt. 1b kp.

W związku z powyższym roszczenie powódki, zdaniem pozwanego, jest bezzasadne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. Z. pracowała w pozwanym Domu Pomocy Społecznej w L. od grudnia 2000r. Ostatnio była zatrudniona na stanowisku starszego instruktora kulturalno oświatowego. Od 8 września 2020r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego powódka złożyła wnioski do ZUS-u o przyznanie zasiłku rehabilitacyjnego. W dniu 23 lutego 2021r. ZUS odmówił powódce przyznania zasiłku rehabilitacyjnego. W dniu 9 marca 2021r. powódka napisała pismo do pozwanego informując o decyzji ZUS i o tym, że zamierza się odwołać od tej decyzji. Pozwany w dniu 10 marca 2021r. rozwiązał umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia ponieważ upłynął okres pobierania zasiłku chorobowego a powódka nie przedstawiła decyzji ZUS o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego. Po podjęciu tej decyzji w godzinach popołudniowych wpłynęło pismo powódki z dnia 9 marca 2021r. Następnego dnia tj. 11 marca 2021r. powódka przyniosła zwolnienie lekarskie.

Powódka odwołała się od decyzji lekarza orzecznika, ale ZUS utrzymał w mocy decyzję lekarza orzecznika i od tej decyzji powódka już się nie odwoływała. Powódka obecnie pracuje w Niemczech.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powódki oraz zeznania powódki D. Z. (k. 45 akt) i dyrektora pozwanego A. G. (k. 45 – odwrot, 46 akt).

Sąd zważył, co następuje:

Kodeks pracy w art. 53 przewiduje możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia czyli ze skutkiem natychmiastowym z powodu przedłużającej się usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Umowa o pracę jest umową wzajemną i dlatego przeciągająca się nieobecność pracownika w pracy – mimo usprawiedliwionej przyczyny – czyni ją bezprzedmiotową. W sytuacji usprawiedliwionej nieobecności pracownik jest chroniony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę tylko przez określony czas, po upływie którego pracodawca uprawniony jest do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, z czego może skorzystać. Uprawnienie pracodawcy z art. 53 wygasa ze stawieniem się pracownika do pracy. Niemniej zakaz rozwiązania umowy (art. 53 § 3 kp) nie ma zastosowania jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby.

Zdaniem Sądu, w przedmiotowej sprawie, rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Art. 53 § 1 pkt. 1b k.p. uprawnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy jeżeli niezdolność do pracy trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni). I te przesłanki

zostały spełnione w przedmiotowej sprawie. pracodawca nie ma obowiązku czekania na ostateczne rozstrzygnięcie co do zasiłku rehabilitacyjnego, w przypadku gdy pracownik odwołuje się od kolejnych decyzji odmowych.

Nadto pracodawca wyczerpał tryb konsultacji ze związkami zawodowymi.

W związku z powyższym Sąd uznał roszczenie powódki za bezzasadne i oddalił je.

O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z przepisem art. 98 kpc.