

Sygn. akt VI P 635/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08 lipca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan - Karasińska

Ławnicy: Bogumiła Krzywińska, Agnieszka Olga Mika

Protokolant: Agnieszka Łumińska

po rozpoznaniu w dniu 8 lipca 2013 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa T. K.

przeciwko (...) we W.

o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę na podstawie art. 53 kp

orzeka:

I. zasądza od pozwanego(...) we W. na rzecz powoda T. K. tytułem odszkodowania kwotę 4.200 zł (cztery tysiące dwieście) z ustawowymi odsetkami od 14 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty,

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.400 zł (tysiąc czterysta),

IV. zasądza od pozwanego (...) we W. na rzecz pełnomocnika z urzędu powoda T. K. radcy prawnego A. T. prowadzącego Kancelarię Radcy Prawnego w W. (...)-(...) W., ul. (...) kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt) powiększoną o kwotę podatku VAT, tj. 439 zł (czterysta trzydzieści dziewięć) tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu,

nakazuje pobrać od pozwanego (...) we W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 210 zł (dwieście dziesięć) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której ponoszenia ustawowo zwolniony był powód.

Sygn. akt VI P 635/11

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 3 listopada 2011 roku (data stempla pocztowego) **powód** T. K. domagał się uznania za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę, dokonanego z dniem 25 października 2011 r. przez(...)z siedzibą we W., oraz o przywrócenie powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy (pozew k. 1 – 1verte).

W ocenie powoda rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. było nieskuteczne, gdyż nie uwzględniono okresu pobierania zasiłku chorobowego, a także ze względu na fakt, iż w czasie nieobecności powoda w pracy z powodu choroby zmienił się numer statystyczny choroby. Powód podniósł, iż w okresie od kwietnia 2011 roku

do lipca 2011 roku jego nieobecność w pracy spowodowana była chorobą serca, a w późniejszym okresie nieobecność uzasadniona była chorobą kręgosłupa i narządów ruchu. Ponadto powód podniósł, iż zasadność jego nieobecności w pracy została potwierdzona orzeczeniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Pełnomocnik z urzędu powoda na rozprawie w dniu 8 lipca 2013 roku ostatecznie zmodyfikował żądanie i wniósł o odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie po 1.400 zł z ustawowymi odsetkami od 19 października 2011 roku ponadto wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa udzielonego powodowi z urzędu (protokół rozprawy z dnia 8 lipca 2013 r. - k. 136).

Pozwana (...) z siedzibą we W. w odpowiedzi na pozew złożonej w dniu 24 stycznia 2012 r. wniosła o oddalenie powództwa w całości w stosunku do pozwanego, zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania. Strona pozwana podnosiła, iż roszczenie powoda jest bezzasadne. Na potwierdzenie swoich racji pozwana spółka wskazała, iż w okresie niespełna 1,5 roku, w latach 2010 – 2011 powód przebywał na zwolnieniu lekarskim przez ponad 376 dni, to jest w okresie od dnia 2 sierpnia 2010 r. do dnia 30 stycznia 2011 r. (182 dni) oraz od dnia 15 kwietnia 2011 r. do dnia 25 października 2011 r. (194 dni). Ze względu na upływ okresu zasiłkowego pozwany skorzystał z przysługującego mu na podstawie art. 53§1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy uprawnienia i rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany podniósł ponadto, iż z uzyskanej przez niego wiedzy powód nie stawiał się do pracy przez okres co najmniej do połowy listopada 2011 r. Pozwany wskazuje, iż długotrwała nieobecność powoda miała negatywny wpływ na działalność pozwanego, co spowodowane było powstałą dezorganizacją pracy i koniecznością wyznaczenia innego pracownika do wykonywania zadań powoda.

Sąd Rejonowy ustali następujący stan faktyczny:

Powód – T. K. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę od dnia 6 marca 2000 roku, na stanowisku strażnika. W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce swoje obowiązki pracownicze wykonywał on w różnych jednostkach organizacyjnych, w wymiarze czasu pracy: w okresie od dnia 6 marca 2000 r. do dnia 31 października 2001 r. pełen etat, w okresie od dnia 1 listopada do dnia 30 listopada 2006 r. $\frac{3}{4}$ etatu, w okresie od dnia 1 grudnia 2006 r. do dnia 25 października 2011 r. pełen etat.

Powód T. K. w okresie od 2 sierpnia 2010 do 30 stycznia 2011 r. przebywał na nieprzerwanym zwolnieniu lekarskim 182 dni. A następnie w okresie od 15 kwietnia 2011 r. do 13 października 2011 r. powód T. K. przebywał na nieprzerwanym zwolnieniu lekarskim – 182 dni. Ponadto w marcu 2011 roku 19 dni przebywał na urlopie rehabilitacyjnym dla niepełnosprawnych (zestawienie okresów zasiłkowych k. 26).

Powód przebywał na zwolnieniach lekarskich ze względu na zły stan zdrowia, m.in. chorował na stawy biodrowe, serce, nadciśnienie i kręgosłup. Posiadał orzeczenie lekarskie dotyczące pracy w warunkach specjalnych. Wówczas narastał konflikt pomiędzy nim a pracodawcą, który kazał chodzić mu na 3 piętro, jeździć środkami komunikacji miejskiej (zeznania powoda w charakterze strony – k. 119).

Zwolnienia lekarskie powoda w 2011 r. obejmowały nieprzerwanie następujące okresy: od 15 kwietnia 2011 r. do 28 kwietnia 2011 r., 29 kwietnia 2011 r. do 30 kwietnia 2011 r., od 01 maja 2011 r. do 09 maj 2011 r., od 10 maja 2011 r. do 16 maja 2011 r., od 17 maja 2011 r. do 31 maj 2011 r., od 01 czerwca 2011 r. do 30 czerwca 2011 r. , od 01 lipca 2011 r. do 31 lipca 2011 r., od 01 sierpnia 2011 r. do 31 sierpnia 2011 r., od 1 września 2011 r. do 30 września 2011 r., od 1 października 2011 r. do 11 października 2011 r., od 12 października 2011 r. do 13 października 2011 r. (tj. łącznie 182 dni, 80% zasiłku kod choroby w okresie od 15 kwietnia 2011 r. do 28 kwietnia 2011 r. kod choroby 331 F C100 i pozostałe zwolnienia lekarskie kod choroby kod choroby 313 Z C100), (k. 63-64 karta zasiłkowa).

W okresie po 13 października 2011 r. powód nie zgłosił się do pracy, ani nie występował o świadczenie rehabilitacyjne, gdyż ma przyznaną rentę od 1993 r. (oświadczenie powoda- protokół z rozprawy k. 136, okoliczność bezsporna).

W okresie od 14 października 2011 r. do 25 października 2011 r. nieobecność w pracy powoda T. K. została z niewiadomych względów usprawiedliwiona przez pracodawcę, z adnotacją „nieobecność uspr. niepl.”, nieobecność usprawiedliwiona niepłatna (k.28- zestawienie nieobecności powoda). Pracodawca nie ustalił przyczyn nieobecności powoda w pracy po wyczerpaniu 182 dni okresu zasiłkowego tj. po 13 października 2013 r. Pozwany pracodawca miał wiedzę, iż powód T. K. jest rencistą (k. 73- część B akt osobowych powoda- pismo pracodawcy z dnia 16 sierpnia 2011 r. z adnotacją ręczną „rencista”).

16 sierpnia 2011 r. do powoda T. K. zostało przesłane pismo pracodawcy (...) we W., w którym pouczono powoda, iż „w związku z przebywaniem na długotrwałym zasiłku chorobowym w przypadku gdy lekarz prowadzący uzna, że po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (182 dni) powód będzie niezdolny do pracy, przysługują mu następujące uprawnienia: 1). prawo do świadczenia rehabilitacyjnego przez okres nie dłuższy niż 12 miesięcy (jeżeli powód nie pobiera renty, emerytury, zasiłku przedemerytalnego lub świadczenia przedemerytalnego), wystąpienie o rentę z tytułu niezdolności do pracy”. Jednocześnie w w/w piśmie pracodawca pouczył powoda, „iż w dniu następującym bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego powód jest zobowiązany stawić się w siedzibie oddziału pracodawcy z zaświadczeniem lekarza medycyny pracy o dopuszczeniu do pracy lub złożyć pracodawcy oświadczenie o ubieganiu się o świadczenie rehabilitacyjne (wzór w załączeniu) lub przedłożyć decyzję ZUS przyznającą świadczenie rehabilitacyjne”. W przypadku nie dokonania żadnej z w/w czynności powód został pouczony, „że po wyczerpaniu okresu zasiłkowego może być z nim rozwiązana umowa o pracę w trybie art. 53 k.p” (k. 73- część B akt osobowych powoda- pismo pracodawcy z dnia 16 sierpnia 2011 r. z adnotacją ręczną „rencista”).

Pracodawca nie skierował powoda do lekarza medycyny pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, pomimo, iż wcześniej kierował go na takie badania (k. 119 – zeznania powoda).

Pismem z dnia 19 października 2011 r. pozwany pracodawca(...)z siedzibą we W. rozwiązał z powodem umowę o pracę wskazując, „iż dniem 25 października 2011 roku pozwany rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie art. 53 § 1 pkt 1b kodeksu pracy z powodu wyczerpania okresu pobierania zasiłku chorobowego (pismo z dnia 19 października 2011 roku k. 9). Pismo o rozwiązywaniu umowy o pracę zostało doręczone powodowi do domu przez pocztę razem ze świadectwem pracy (k. 119 zeznania powoda, w aktach osobowych brak dowodu doręczenia pisma).

Z dniem 26 października 2011 r. pracodawca wyrejestrował powoda T. K. z ubezpieczeń społecznych (k. 3 część C akt osobowych druk ZUS P ZWUA).

W dniu 28 października 2011 r. powoda T. K. został skierowany do szpitala z rozpoznaniem chorobowym dyskopatia lędźwiowa, przepuklina krążka L3 L4 (k. 14 – skierowanie do szpitala).

Miesięczne wynagrodzenie powoda T. K. wynosiło 1.400,00 złotych (k. 72 część A akt osobowych powoda porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, okoliczność bezsporna).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach rozpoznawanej sprawy, a w szczególności akt osobowych powoda.

Pozwany pracodawca przedłożył wprawdzie w odpowiedzi na pozew z dnia 24 stycznia 2012 roku kartę zasiłkową – zestawienie zwolnień powoda z dniami jego absencji zdrowotnej, jednakże mimo obowiązku nałożonego przez Sąd w dniu 15 marca 2012 roku do przedłożenia zwolnień lekarskich, do dnia wydania wyroku nie wykonał zarządzenia.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z przepisami pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika na podstawie art. 53 k.p. jeżeli niezdolność pracownika do pracy w skutek choroby trwa (w przypadku pracownika zatrudnionego dłużej niż 6 miesięcy) dłużej niż: łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

czyli: 182 dni podstawowego okresu zasiłkowego oraz 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego (90 dni, gdyż zgodnie z ustawą o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa miesiąc liczy zawsze jako 30 dni).

Warunkiem koniecznym umożliwiającym rozwiązanie umowy jest jednak to, aby po okresie ochronnym pracownik był nadal niezdolny do pracy. Jeśli bowiem po tym czasie pracownik zgłosi pracodawcy swoją gotowość do podjęcia zatrudnienia na skutek odzyskania zdolności do pracy, w takim przypadku pracodawca nie będzie mógł skorzystać już z powyższego uprawnienia. Pracodawca, wiedząc o niezdolności do pracy pracownika, powinien brać pod uwagę, iż w momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie upłynął jeszcze 3-miesięczny okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Ochrona trwa nawet wtedy, gdy pracodawca nie mógł wiedzieć o tym, że pracownik otrzyma to świadczenie z opóźnieniem. Zdaniem Sądu Najwyższego pracodawca wcześniej rozwiązujący umowę o pracę nie zachowuje koniecznej staranności i narusza ochronę przed zwolnieniem wynikającą z art. 53 par. 1 pkt 1 lit. b kp. Pracodawca nie może bowiem żądać, by pracownik niezwłocznie po zakończeniu okresu zasiłkowego udokumentował prawo do świadczenia rehabilitacyjnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2007 r., II PK 263/06).

Przenosząc powyższe wywody na grunt niniejszej sprawy podkreślić należy, iż ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że nieprzerwany 182 dniowy okres zasiłkowy powoda upłynął z dniem 13 października 2011 r. W okresie po 13 października 2011 r. powód nie zgłosił się do pracy, ani nie występował o świadczenie rehabilitacyjne, gdyż ma przyznaną rentę od 1993 r. (oświadczenie powoda- protokół z rozprawy k. 136, okoliczność bezsporna). Pracodawca wiedział, że powód ma przyznaną rentę, o czym świadczy adnotacja ręczna „rencista” na piśmie z dnia 16 sierpnia 2011 r. pouczającym powoda że po wyczerpaniu okresu zasiłkowego może być z nim rozwiązana umowa o pracę w trybie art. 53 k.p” (k. 73- część B akt osobowych powoda- pismo pracodawcy z dnia 16 sierpnia 2011 r. z adnotacją ręczną „rencista”).

Podkreślić należy, iż w niniejszej sprawie pracodawca nie ustalił co było przyczyną nieobecności powoda po 13 października 2011 r. i czy był on nadal niezdolny do pracy, a to na pracodawcy ciążył obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. zgodnie z rozkładem ciężaru dowodów.

W okresie od 14 października 2011 r. do 25 października 2011 r. nieobecność w pracy powoda T. K.z niewiadomych względów została usprawiedliwiona przez pracodawcę, z adnotacją „nieobecność uspr. niepl.”, nieobecność usprawiedliwiona niepłatna (k.28- zestawienie nieobecności powoda). Okres oczekiwania na decyzję ZUS w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego jest okresem nieobecności usprawiedliwionej nieodpłatnej (wykazywanej w ZUS RSAz kodem 151). Jednakże w niniejszej sprawie powód jako rencista nie mógł ubiegać się o świadczenie rehabilitacyjne, czego pełną świadomość miał pozwany pracodawca.

Podkreślić należy, iż pracodawca nie ustalił przyczyn nieobecności powoda w pracy po wyczerpaniu 182 dni okresu zasiłkowego tj. po 13 października 2013 r. Pracodawca nie skierował powoda do lekarza medycyny pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego.

Wskazać należy, że że okres zasiłkowy powoda skończył się (13 października 2011 r.) przed datą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. (19 października 2011 pismo rozwiązując umowę o pracę ze skutkiem na 25 października 2011 r.). Przepis ten stanowi, 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. Z przepisu tego wynika więc jednoznacznie, że rozwiązanie umowy w tym trybie może nastąpić wyłącznie w okresie niezdolności pracownika do pracy. Stąd też w praktyce pracownicy zgłaszają gotowość do pracy pomimo, iż nadal chorują. W kwestiach związanych ze stawieniem się pracownika do pracy, po wyczerpaniu okresu zasiłkowego wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy.

W stanie faktycznym rozstrzyganej sprawy Sąd miał do czynienia z sytuacją odmienną. Pracownik (powód) nie stawiał się do pracy. Pracodawca natomiast nie wyjaśnił przyczyn nieobecności pracownika i rozwiązał umowę o pracę. Pracodawca przyjął, że w tej sytuacji ma podstawy przypuszczać, że niezdolność do pracy trwa nadal, a na pracowniku ciąży obowiązek wykazania odzyskania zdolności do pracy. O czym świadczy treść pouczenia wysłanego do powoda T. K. w piśmie z dnia 16 sierpnia 2011 r. zgodnie z którym „w związku z przebywaniem na długotrwałym zasiłku chorobowym w przypadku gdy lekarz prowadzący uzna, że po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (182 dni) powód będzie niezdolny do pracy, przysługują mu następujące uprawnienia: 1). prawo do świadczenia rehabilitacyjnego przez okres nie dłuższy niż 12 miesięcy (jeżeli powód nie pobiera renty, emerytury, zasiłku przedemerytalnego lub świadczenia przedemerytalnego), wystąpienie o rentę z tytułu niezdolności do pracy”. Jednocześnie w w/w piśmie pracodawca pouczył powoda, „iż w dniu następującym bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego powód jest zobowiązany stawić się w siedzibie oddziału pracodawcy z zaświadczeniem lekarza medycyny pracy o dopuszczeniu do pracy lub złożyć pracodawcy oświadczenie o ubieganiu się o świadczenie rehabilitacyjne (wzór w załączeniu) lub przedłożyć decyzję ZUS przyznającą świadczenie rehabilitacyjne”. W przypadku nie dokonania żadnej z w/w czynności powód został pouczony, „że po wyczerpaniu okresu zasiłkowego może być z nim rozwiązana umowa o pracę w trybie art. 53 k.p” (k. 73- część B akt osobowych powoda- pismo pracodawcy z dnia 16 sierpnia 2011 r. z adnotacją ręczną „rencista”).

Zasadniczym zatem pytaniem było czy z przepisu art. 53 k.p. wynika domniemanie, że pracownik niestawiający się do pracy, po upływie zwolnienia lekarskiego, jest nadal niezdolny do pracy oraz, czy przepis ten znajduje zastosowanie również w sytuacji nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Inaczej rzecz ujmując należy rozstrzygnąć, czy na pracodawcy rozwiązującym umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. ciąży obowiązek ustalenia przyczyny nieobecności pracownika w pracy.

Z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że obowiązkiem pracodawcy jest wykazanie, iż w dniu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 k.p. pracownik był niezdolny do pracy. Jeszcze dalej idące poglądy zaprezentowano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. (I PK 89/05). Sąd Najwyższy stwierdza bowiem, że wiedza o odmowie wnioskodawcy świadczenia rehabilitacyjnego nie może zastępować wykazania pracownikowi, we właściwym trybie, iż na dzień następujący po dniu wyczerpania okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia był on faktycznie niezdolny do jej podjęcia. Podobne rozstrzygnięcie zapadło w wyroku z dnia 21 września 2006 r. (II PK 6/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 252). Przyjęto w nim, że rozwiązanie w trybie art. 53 § 1 k.p. umowy o pracę z pracownikiem, który z tytułu niezdolności do pracy pobiera zasiłek chorobowy stanowi naruszenie prawa, także gdy decyzja organu rentowego przedłużająca okres pobierania zasiłku nie jest znana pracodawcy.

Wynika więc z powyższego, że nawet w sytuacji gdy pracodawca ma pewne przesłanki by uważać, iż nieobecność pracownika jest spowodowana jego niezdolnością do pracy powinien ustalić jaka jest rzeczywista przyczyna nieobecności pracownika w pracy. Gdyby okazało się zaś, że przyczyną nieobecności nie była niezdolność pracownika do pracy, to rozwiązanie umowy o pracę naruszałoby art. 53 k.p. Należy też stwierdzić, że jeżeli przyczyna nieobecności pracownika w pracy nie jest znana pracodawcy, to nieobecność ta jest nieusprawiedliwiona. Nie zmienia niczego, iż nieobecność taka wystąpiła bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. W takim stanie faktycznym przepis art. 53 § 1 k.p. nie może być podstawą rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca mógłby natomiast rozwiązać niezwłocznie umowę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W sprawie niniejszej pracodawca z niewiadomych względów usprawiedliwił nieobecność powoda w pracy w okresie od 14 października 2011 r. do 25 października 2011 r. z adnotacją „nieobecność uspr. niepl.”, nieobecność usprawiedliwiona niepłatna (k.28- zestawienie nieobecności powoda). Jednak było wiadomym, iż nie jest to okres wyczekiwania na decyzję ZUS w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego, gdyż powód był rencistą

Inną kwestią było rozstrzygnięcie, czy w badanym stanie faktycznym przyznanie odszkodowania nie naruszałoby art. 8 k.p. Jest bowiem oczywiste, że gdyby pracodawca rozwiązał umowę o pracę z przyczyny ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to nie naruszyłby przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Rozwiązanie umowy w tym trybie byłoby też niewątpliwie bardziej dotkliwe dla pracownika (por. w tym względzie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r. I PK 43/09 LEX nr 529759, zgodnie z którym „nawet w sytuacji, gdy pracodawca

ma pewne przesłanki, by uważać, iż nieobecność pracownika jest spowodowana jego niezdolnością do pracy, powinien ustalić, jaka jest rzeczywista przyczyna nieobecności pracownika w pracy. Gdyby okazało się zaś, że przyczyną nieobecności nie jest niezdolność pracownika do pracy, to rozwiązanie umowy o pracę narusza art. 53 k.p. Jeżeli przyczyna nieobecności pracownika w pracy nie jest znana pracodawcy, to nieobecność ta jest nieusprawiedliwiona. Nie zmienia niczego, iż nieobecność taka wystąpiła bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. W takim stanie faktycznym przepis art. 53 § 1 k.p. nie może być podstawą rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca może natomiast rozwiązać niezwłocznie umowę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”.

W konkluzji wskazać należy, iż w niniejszej sprawie pracodawca nie ustalił co było przyczyną nieobecności powoda po 13 października 2011 r. i czy był on nadal niezdolny do pracy, a to na pracodawcy ciążył obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. zgodnie z rozkładem ciężaru dowodów.

Mając powyższe na uwadze należało uznać powództwo za zasadne i na podstawie art. 53 k.p. w związku z art. 56 i 58 k.p. zasądzić od pozwanego (...)z siedzibą we W. na rzecz powoda T. K.tytułem odszkodowania kwotę 4.200 zł stanowiącą iloczyn trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia (z uwagi na staż pracy powoda ponad 11 letni) z ustawowymi odsetkami od 14 stycznia 2012 roku (tj. od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu stronie pozwanej k. 40, zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 06 marca 2003 r. III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74) do dnia zapłaty. Należało oddalić powództwo w pozostałym zakresie, tj. w zakresie żądania pełnomocnika powoda z urzędu odsetek o odszkodowania od dnia 19 października 2011 (tj. od daty kalendarzowej pisma rozwiązującego z powodem umowę o pracę). Wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.400 zł stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie powoda (zgodnie z art. 477 z indeksem 2 par. 1 k.p.c.).

Rozstrzygnięcie o kosztach znalazło oparcie w art. 98 § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie IV orzeczenia Sąd zasądził od pozwanego (...) we W. na rzecz pełnomocnika z urzędu powoda T. K.radcę prawnego A. T. prowadzącego Kancelarię Radcy Prawnego w W. (...)-(...) W., ul. (...) kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt) powiększoną o kwotę podatku VAT, tj. 439 zł (czteryście trzydzieści dziewięć) tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu. Rozstrzygnięcie znalazło oparcie w par. 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) oraz uchwale 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia z dnia 24 lutego 2011 r. I PZP 6/10, według której „podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi 60 złotych - stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)” . Sąd biorąc pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika urzędu, charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia sprawy zasądził od strony pozwanej sześciokrotność stawki minimalnej, zgodnie z par. 2 w/w Rozporządzenia.

Ponadto Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której pracownik jest zwolniony od kosztów sądowych, obciążył pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010 roku, nr 90, poz. 594 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku, I PZP 1/07, LEX nr 231085). W związku z powyższym Sąd nakazał pobrać od pozwanego (...) we W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 210 zł (dwieście dziesięć) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której ponoszenia ustawowo zwolniony był powód.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji wyroku.