

UZASADNIENIE

Powód A. C. (1) pozwem skierowanym przeciwko (...) spółce komandytowej w S. domagał się (po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa) odszkodowania w kwocie 9.030 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, iż nie zgadza się z ww. oświadczeniem, gdyż w czasie jego doręczenia był na wolnieniu lekarskim do dnia 15 lipca 2022 r. Złożył wniosek do ZUS o zasiłek rehabilitacyjny, którego mu nie przyznano. Orzeczenie w tej sprawie wydano w dniu 30 czerwca 2022 r., ale powód się od niego odwołał. W toku postępowania powód powołał się także na ochronę przedemerytalną.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka komandytowa w S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że powód chorował długotrwale od 24 listopada 2021 r. do 15 lipca 2022 r. W dniu 11 lipca 2022 r. wpłynęło do pozwanej orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 30 czerwca 2022 r. ustalające brak okoliczności uzasadniających uprawnienia powoda do świadczenia rehabilitacyjnego. Biorąc pod uwagę dalszą absencję chorobową powoda i upływ okresu zasiłkowego, pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę powoda, nie będąc zobowiązany do oczekiwania na decyzję ZUS. W dniu 5 września 2022 r. wpłynęła decyzja ZUS z dnia 25 sierpnia 2022 r. odmawiająca prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, co utwierdził pozwana o prawidłowości rozwiązania umowy powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. C. (1) był zatrudniony w (...) spółka komandytowa w S. na podstawie umowy o pracę od dnia 22 października 2016 r., ostatni na czas nieokreślony na stanowisku pracownika ochrony fizycznej.

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę – k. 10, k. 11, k. 14, k. 19, k. 22 – w aktach osobowych powoda cz. B

Od dnia 24 listopada 2021 r. A. C. (1) był niezdolny do pracy, w związku z czym przebywał nieprzerwanie na zwolnieniach lekarskich do dnia 11 lipca 2022 r. Okres zasiłkowy upłynął w dniu 24 maja 2022 r.

Po upływie okresu zasiłkowego A. C. (1) nie powrócił do pracy i nie odzyskał zdolności do pracy nadal przebywając na zwolnieniach lekarskich, starając się o przyznanie mu przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy – k. 8 – w aktach osobowych powoda cz. C, przesłuchanie powoda A. C. (1) w charakterze strony k. 79-80 w zw. z k. 80, zeznania świadka K. Z. k. 80, zaświadczenia lekarskie k. 51-65

Orzeczeniem Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 30 czerwca 2022 r. stwierdzono, że brak jest okoliczności uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego.

Po otrzymaniu tego orzeczenia A. C. (1) złożył odwołanie do Komisji Lekarskiej ZUS i nadal korzystał ze zwolnienia lekarskiego, nie wracając do pracy.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda A. C. (1) w charakterze strony k. 79-80 w zw. z k. 80, zeznania świadka K. Z. k. 80, orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 30.06.2022 r. – k. 8

Orzeczenie to zostało doręczone także pracodawcy A. C. (1). Po jego otrzymaniu, pracodawca zdecydował się rozwiązać umowę o pracę A. C. (1) bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p.

Pismem z dnia 11 lipca 2022 r. (...) spółka komandytowa w S. rozwiązała umowę o pracę A. C. (1) bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę niezdolność pracownika do pracy dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (art. 53 § 1 pkt b k.p.).

Pismo to doręczono A. C. (2) pocztą i odebrane przez niego w dniu 13 lipca 2022 r.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda A. C. (1) w charakterze strony k. 79-80 w zw. z k. 80, zeznania świadka K. Z. k. 80, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wraz z dowodem doręczenia k. 7 akt osobowych powoda cz. C

Decyzją z dnia 25 sierpnia 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. odmówił A. C. (2) prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda A. C. (1) w charakterze strony k. 79-80 w zw. z k. 80, zeznania świadka K. Z. k. 80, decyzja ZUS z dnia 25.08.2022 r. k. 67

A. C. (1) nie odwoływał się do sądu od ww. decyzji.

Dowód: przesłuchanie powoda A. C. (1) w charakterze strony k. 79-80 w zw. z k. 80

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 56 § 1 kodeksu pracy okazało się niezasadne. Zgodnie z treścią przywołanego przepisu 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 na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, o czym orzeka Sąd pracy.

Zgodnie z przepisem art. 53 § 1 pkt 1 lit. b 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. W myśl art. 53 § 3 k.p. - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Okres pobierania zasiłku chorobowego, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. określa ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2005 r. nr 31 poz. 267 z późn. zm.). Okres ten wynosi maksymalnie 182 dni.

W niniejszej sprawie okres zasiłkowy upłynął w dniu 24 maja 2022 r. W tym dniu upłynął bowiem okres 182 dni pobierania przez powoda wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. nie jest warunkowane zaistnieniem dodatkowych przesłanek ponad te, które zostały już omówione. Innymi słowy, dla oceny jego prawidłowości wystarczającym jest upływ 182 dni okresu zasiłkowego albo 182 dni okresu zasiłkowego i 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli takie świadczenie zostało przyznane pracownikowi. Żadne cechy osobiste pracownika, sposób świadczenia przez niego pracy, brak zawinienia i przyczyny nieobecności w pracy pozostają irrelewantne.

Analiza zgromadzonego materiału dowodowego daje podstawy do przyjęcia, że decyzja pracodawcy powoda znajduje oparcie w przepisach prawa pracy i jest prawidłowa. Za uzasadnioną i w pełni zrozumiałą należy więc uznać decyzję pracodawcy, który wiedząc o trwającej długotrwałej niezdolności do pracy powoda i po zapoznaniu się z orzeczeniem Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 30 czerwca 2022 r. stwierdzającym brak okoliczności uzasadniających przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, podjął decyzję o złożeniu mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Czyniąc, to w momencie, w którym finalna decyzja w sprawie prawa do tego świadczenia nie została przez ZUS wydana, pracodawca podjął ryzyko, że stanowisko ZUS zostanie zmienione, a wówczas rozwiązanie umowy o pracę

powoda okaże się niezgodne z prawem. W niniejszej tak się jednak nie stało, gdyż została wydana decyzja przez organ odmawiająca przyznania powodowi świadczenia rehabilitacyjnego. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2009 r. w sprawie o sygn. II PK 245/08 – 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.

Powód podniósł zarzut, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało mu doręczone w czasie kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim oraz że jest objęty ochroną przedemerytalną, a zatem, że doszło do naruszenia przepisów art. 41 k.p. i art. 39 k.p.

Zgodnie z 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.

W myśl art. 39 k.p. - pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Każdy z tych przepisów dotyczy zakazu wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę pracownika. Przepisy te nie dotyczą sytuacji, w których pracodawca rozwiązuje umowę o pracę pracownika bez wypowiedzenia. Zarzuty powoda, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, są zatem chybione.

Reasumując, Sąd doszedł do przekonania, iż w dniu 11 lipca 2022 r. istniały wszystkie przesłanki do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.: powód był niezdolny do pracy dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego w sytuacji gdy nie przysługiwało mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, a jego niezdolność do pracy po upływie okresu zasiłkowego trwała nadal i nie stawił się on do pracy po ustaniu przyczyny nieobecności. Wobec prawidłowego zastosowania przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powództwo podlegało oddaleniu.

Przy konstruowaniu stanu faktycznego w sprawie Sąd opierał się na niekwestionowanych dowodach z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powoda (umowy o pracę, świadectwo pracy, zaświadczenia lekarskie, orzeczenie lekarza orzecznika ZUS, decyzja organu rentowego, pismo rozwiązujące umowę), a także zeznaniach powoda i świadka K. Z., które korespondowały z całokształtem zgromadzonego materiału dowodowego. Podkreślenia wymaga, że stan faktyczny był w sprawie niesporny, istota sporu sprowadzała się do oceny stanu prawnego.

Sędzia J. O.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. (...)

22.03.2023 r.

Sędzia J. O.