

Sygn. akt VI P 280/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2023 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Marta Kiszowara

Protokolant: Aleksandra Dyra

po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 2023 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa J. R.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w B.

o odszkodowanie

I. Powództwo oddala w całości.

II. Odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.

VI P 280/22

UZASADNIENIE

Powód J. R. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w B. wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 39.641,85 zł brutto tytułem odszkodowania, w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu. Wniósł też o orzeczenie o kosztach postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż od dnia 17 października 2006 r. zatrudniony był u pozwanego na stanowisku szpachlarz. W dniu 25 listopada 2022 r. otrzymał od pozwanego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę swej decyzji pozwany podał wyczerpanie okresu pobierania zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Zdaniem powoda rozwiązanie umowy o pracę zostało wypowiedziane z naruszeniem przepisów prawa, gdyż pracodawca nie uwzględnił, iż powód znajduje się w ochronnym okresie przedemerytalnym. Rozwiązując umowę bez wypowiedzenia przed uzyskaniem przez powoda prawa do emerytury pozbawiło powoda środków do życia. Ponadto wskazywał, iż jego nieobecność w pracy była usprawiedliwiona. W tym czasie przybywał on na zwolnieniu lekarskim, a następnie na zasiłku rehabilitacyjnym z powodu zabiegu operacyjnego na kolano. Na rozprawie w dniu 13.04.2023 r. pełnomocnik powoda podniósł m.in. nadużycie prawa podmiotowego w kontekście art. 8 k.p. (k. 4-5, 61).

Pozwany (...) Spółka Akcyjna w B. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pracodawca nie kwestionował faktu zatrudnienia powoda, a także faktu, iż powód z dniem 24.02.2022 r. przestał świadczyć pracę z powodu choroby. Początkowo powód przebywał na zasiłku chorobowym, a w okresie od dnia 25.08.2022 r. do dnia 22.12.2022 r. korzystał z prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Pozwany nie zaprzeczył również, że powód z racji wieku wypełnia przesłanki objęcia go ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p. Zdaniem pozwanego niezasadne jest twierdzenie, że złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy. Biorąc pod uwagę, że z dniem 23.11.2022 r. upłynął okres 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez powoda, spełniły się przesłanki do zastosowania przepisu art. 53 § 1 ust. 1 lit b k.p. Ponadto pozwany wskazywał, że ochrona przedemerytalna dotyczy rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, zaś pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Dodatkowo podkreślił, iż w przypadku jeśli powód będzie w złym stanie zdrowia uniemożliwiającym mu podjęcie pracy to będą mu przysługiwały uprawnienia rentowe do czasu uzyskania prawa do emerytury, zaś w przypadku poprawy stanu zdrowia będzie mógł się starać o zatrudnienie, w tym również u pozwanego. Ponadto pozwany na rozprawie w dniu 13.04.2023 r. podkreślił, iż powód nie wykazał gotowości do pracy w kontekście art. 8 k.p. i pobierał wysokie świadczenie rehabilitacyjne, a także, że pozwanego jako firmę budowlaną dotknęły konsekwencje problemów ekonomicznych występujących ogólnie w kraju (k. 27-28, 61).

Sąd ustalił, co następuje:

Bezspornym w niniejszej sprawie pozostawało, że J. R. był zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w B. na podstawie umowy o pracę od dnia 17.10.2006 r. do dnia 25.11.2022 r. na czas nieokreślony – w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku szpachlarz. Praca miała być realizowana na budowach w kraju i za granicą (k. 5 akt osobowych, 7, 8-10 akt sprawy).

Poza sporem pozostawało również, że od dnia 24 lutego 2022 r. powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanego. Z przedłożonego do akt sprawy świadectwa pracy J. R. wynika, że od ww. daty powód korzystał ze zwolnień lekarskich, zaś w dniu 09.06.2022 r. przeszedł zabieg operacyjny na kolano (k. 10, 13). Następnie od dnia 25.08.2022 r. do dnia 22.11.2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego w wysokości 90% podstawy wymiaru, zaś od dnia 23.11.2022 r. do dnia 22.12.2022 r. w wysokości 75% podstawy wymiaru (k. 57 akt osobowych).

Powód w dniu 14.11.2022 r. złożył wniosek o przedłużenie tego świadczenia. Lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych orzeczeniem z dnia 22.11.2022 r. orzekł, iż powód nie jest już niezdolny do pracy i w związku z tym brak jest podstaw do przedłużenia uprawnienia do świadczenia rehabilitacyjnego (k. 49). Z uzasadnienia tego orzeczenia wynikało, że brak było podstaw do przedłużenia uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego oraz, że po okresie poprzednio przyznanego świadczenia rehabilitacyjnego czyli do 22.12.2022r. powód powinien odzyskać zdolność do wykonywania zatrudnienia.

Powód odwołał się od orzeczenia lekarza orzecznika ZUS, zaś komisja lekarska orzeczeniem z dnia 21.12.2022 r. podtrzymała orzeczenie pierwszoinstancyjne argumentując, iż w aktualnym stanie zdrowia powoda nie stwierdza się takiego naruszenia sprawności organizmu, aby powód nie mógł pracować zarobkowo. Nie stwierdzono również długotrwałej niezdolności do pracy, a w konsekwencji brak było podstaw do ustalenia uprawnień do dalszego świadczenia rehabilitacyjnego (k. 50).

Jednakże mając na uwadze fakt, iż termin ważności orzeczenia lekarza orzecznika ZUS/komisji lekarskiej, na podstawie którego powodowi zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne upłynął w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemiologicznego tj. w dniu 22.12.2022 r., ZUS decyzją z dnia 29.12.2022 r. zgodnie z art. 15 *zc* ust 2 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o zwalczaniu COVID-19 wydłużył powodowi okres świadczenia rehabilitacyjnego finalnie do dnia 22.03.2023 r. (k. 52-53). Od dnia 23.03.2023 r. powód pozostaje osobą bezrobotną z prawem do zasiłku (k. 55).

W dniu 25 listopada 2022 r., zatem w trakcie czwartego miesiąca pobierania przez powoda świadczenia rehabilitacyjnego, powodowi zostało doręczone pocztą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika, tj. w trybie określonym w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. Przyczynę rozwiązania stosunku pracy stanowiło wyczerpanie okresu pobierania zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Oświadczenie to zawierało również pouczenie o prawie do odwołania (k. 11).

Sąd zważył, co następuje :

Przede wszystkim należało uznać za nietrafiony zarzut powoda, że pracodawca powinien mieć na uwadze przy rozwiązywaniu z nim umowy o pracę, fakt, że jest on w okresie ochronnym wynikającym z art. 39 k.p.

Art. 39 k.p. wskazuje, że 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.

Rację ma tu pozwany, że powyższy przepis dotyczy „wypowiedzenia umowy o pracę” a nie jak było w niniejszym przypadku „rozwiązania umowy o pracę”.

Sąd dalej zbadał przesłanki prawidłowości rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 53 k.p.

Zgodnie z brzmieniem art. 56 k.p. 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. Przepis art. 53 k.p. reguluje dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na długotrwałą, usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy. W przypadku choroby pracownika art. 53 § 1 k.p. przewiduje, że dla osób zatrudnionych u danego pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy – okresem ochronnym przed zwolnieniem jest okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (art. 92 k.p.) i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Zanim zatem nie upłynie przewidziany prawem okres upoważniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie można rozwiązać umowy o pracę.

Zdaniem Sądu pozwany pracodawca nie uchybił okresowi ochronnemu wskazanemu w art. 53 § 1 pkt 1) lit b) k.p. W przypadku powoda, uwzględniając wskazane powyżej orzeczenia lekarza orzecznika ZUS oraz komisji lekarskiej, a także samej decyzji ZUS, przyznane powodowi na pierwsze trzy miesiące świadczenia rehabilitacyjnego upływały w dniu 22.11.2022 r. (k. 57 akt sprawy). Bezsprzecznie powód zaś po tej dacie finalnie aż do dnia 22.03.2023 r. korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego. Wskazany powyżej przepis nie zawiera warunku, aby okres niezdolności do pracy warunkujący możliwość rozwiązania umowy o pracę był nieprzerwany, choć w przypadku powoda właśnie tak było.

Pozwany, co wynika z adnotacji w aktach osobowych i zwrotnego potwierdzenia odbioru (dokument elektroniczny) wysłał powodowi listem poleconym pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w okresie, na który przyznano powodowi świadczenie rehabilitacyjne i w tym samym okresie powód odebrał przesyłkę.

Skoro zatem okres ochronny minął z dniem 22.11.2022 r., a rozwiązanie umowy o pracę doręczono powodowi 25.11.2022 r. (potwierdzenie odbioru w aktach osobowych), to odbyło się to w okresie dozwolonym ustawowo. Pamiętać trzeba iż sąd powszechny w sprawie jak niniejsza jest związany decyzją ZUS przyznającą pracownikowi zasiłek chorobowy (i analogicznie świadczenie rehabilitacyjne). Wyjątkiem jest sytuacja, w której pracownik przed upływem okresu obowiązywania decyzji odzyskał zdolność do pracy i nie wykorzystał całego przyznanego świadczenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.07.2009 r. I PK 39/09, OSNP 2011/5-6/74 można przyjąć domniemanie, że pracownik w okresie, na który przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne jest niezdolny do pracy. Domniemanie to może jednak zostać obalone, gdyż moc wiążąca ostatecznej decyzji organu rentowego przyznającej to świadczenie nie obejmuje stwierdzenia, że przez cały okres, na który je przyznano, pracownik jest niezdolny do pracy, a w szczególności, że po wydaniu takiej decyzji tej zdolności do pracy nie odzyskał. Jednocześnie SN uznał

iz w postępowaniu o przywrócenie do pracy pracownika zwolnionego w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. sąd pracy jest związany decyzją organu rentowego w przedmiocie ustalenia prawa pracownika do zasiłku chorobowego przez okres wskazany w decyzji. W wyroku z dnia 20 października 2008 r., I PK 60/08, OSNP 2010/7-8/87 Sąd Najwyższy wskazał, iż przez użyte w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. wyrażenie "w okresie pobierania zasiłku" należy rozumieć okres faktycznego wypłacania pracownikowi zasiłku chorobowego(...)".

Zważywszy zatem, iż prawomocną decyzją ZUS powodowi przyznano świadczenie rehabilitacyjne na okres powyżej trzech miesięcy, zaś pracodawca o tym wiedział, Sąd nie mógł w niniejszej sprawie badać, czy decyzja ZUS była prawidłowa.

Zdaniem Sądu wszystkie wymogi formalne przy rozwiązywaniu stosunku pracy w oparciu o art. 53§1 pkt 1) lit b) k.p. zostały spełnione. Pracodawca nie naruszył też żadnych innych przepisów pod kątem formalnym . Oświadczenie woli pracodawcy było złożone na piśmie, wskazywało przyczynę uzasadniającą skorzystanie przez pracodawcę z art. 53 k.p. Pozwany nie naruszył też art. 53 § 3 k.p. Przepis ten wskazuje, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Ma on na celu uniemożliwienie pracodawcy rozwiązanie umowy z pracownikiem, wobec którego przyczyna zwolnienia (przekroczenie okresu ochronnego niezdolności do pracy) wprawdzie nastąpiła, ale już wygasła i ma jedynie znaczenie historyczne. Natomiast przepisu tego nie można interpretować w ten sposób, że jeśli pracownik przejściowo odzyska zdolność do pracy i zgłosi się celem jej podjęcia, to nigdy w przyszłości już nie może zostać zwolniony w trybie art. 53 k.p., choćby kontynuował niezdolność do pracy w ramach tego samego okresu zasiłkowego lub kontynuując wykorzystywanie tego samego świadczenia rehabilitacyjnego. Przyjęcie innej interpretacji niż wskazana przez Sąd mogłoby prowadzić do sytuacji, gdy dany pracownik odzyskał zdolność do pracy na krótki okres (np. dwa dni) po czym przez wiele miesięcy korzysta ze świadczenia rehabilitacyjnego a następnie przez wiele lat z renty, a mimo to nie można z nim rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia. Takie rozumienie przepisu nie miałoby żadnego uzasadnienia merytorycznego i prowadziło do konserwowania sytuacji patologicznych, gdy faktycznie praca danego pracownika jest dla pracodawcy niedostępna, a przez wiele nawet lat strony pozostają nadal związane umową o pracę. W tym przypadku z treści orzeczenia lekarza orzecznika ZUS z dnia 22.11.2022 r., a następnie komisji lekarskiej ZUS jasno wynika, iż powód w dniu 22.11.2022 r. nie był już niezdolny do pracy, a mimo to nadal korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego. Nie wykazał też żadnej osobistej inicjatywy w zakresie powrotu do pracy .

Mając na uwadze powyższe Sąd zbadał w dalszej kolejności , czy można było

w sprawie skorzystać na wniosek powoda z klauzuli generalnej .

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego w kwestii orzekania o braku przywróceniu pracownika do pracy na skutek zastosowania art. 8 k.p. jest bogate i wskazuje, że (tak np. postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 października 2018 r., I PK 235/17) norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje zaś domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego.

Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regulach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w

nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (tak m.in. również wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11).

W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie nie zaistniała taka szczególna sytuacja, która pozwalałaby na zastosowanie przepisu art. 8 k.p. Pracodawca bowiem rozwiązał z powodem umowę o pracę bez naruszenia przepisów prawa, co samo w sobie już nie pozwalało na uwzględnienie roszczenia. Ponadto jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lipca 2020 r. w sprawie II PK 233/18 od pracownika zamierzającego powrócić do pracy można oczekiwać starannego działania w czynnościach zmierzających do reaktywacji zatrudnienia. Niezwłoczność zgłoszenia pracodawcy chęci ponownego zatrudnienia po wyczerpaniu świadczenia rehabilitacyjnego (art. 20 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa Dz.U. z 2020 r., poz. 870 ze zm.) należy mierzyć starannością działania byłego pracownika, ocenianych w danych okolicznościach jako zachowanie bez nieuzasadnionej zwłoki. Pracodawca prowadzi z góry określoną politykę zatrudnienia, powinien posiadać odpowiednie informacje odnośnie pracowników, by móc w sposób dogodny dopasować odpowiednią kadre pracowniczą. Dlatego też w kontekście powyższego powód po zakończeniu świadczenia rehabilitacyjnego powinien zgłosić swoją gotowość do pracy, bądź podjąć jakąkolwiek aktywność wobec pracodawcy, a chociażby po to by wyjaśnić niepewność obu stron odnośnie dalszych planów na współpracę.

W niniejszej sprawie powód po dniu 22.11.2022 r. i w dniach następnych choć posiadał świadomość, że nie jest już niezdolny do pracy i może podjąć zatrudnienie nie stawiał się u pracodawcy i nie zgłosił również gotowości do pracy. Jak sam wskazywał na rozprawie w dniu 13.04.2023 r. po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a także orzeczenia o jego zdolności do pracy, nie kontaktował się z pracodawcą. Jego postawa była bierna, gdyż jak twierdzi oczekiwał aż pracodawca się z nim sam skontaktuje, mimo że jak twierdził po 22.12.2022 t. był już gotowy do wykonywania pracy.

Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż przez cały ten okres świadczenia rehabilitacyjnego powód otrzymywał świadczenie rehabilitacyjne w znacznych kwotach, co wynikało wprost z wysokości jego miesięcznego wynagrodzenia tj. (...)zł brutto (k. 29) .Takie świadome zachowanie zdaniem Sądu z całą pewnością jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie korzysta z ochrony.

Nie można również zarzucać pozwanemu, iż naruszył przepis art. 8 k.p. gdyż jak wynika z okoliczności sprawy miał prawo w danej sytuacji rozwiązać z powodem umowę o pracę i tak też uczynił. Ponadto powód przez cały okres przebywania na świadczeniu rehabilitacyjnym miał sposobność zabezpieczyć się finansowo na okres przedemerytalny i sukcesywnie odkładać środki finansowe z relatywnie wysokich świadczeń . Powód korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego aż do 22 .03.2023r. (k.52) Ponadto jak podnosił pozwany, powód w każdej chwili podczas ogłaszanych sukcesywnie rekrutacji na różne stanowiska może brać udział i aplikować do podjęcia pracy u pozwanego. Zresztą mimo takich możliwości prawnych , powód nie wnosił o przywrócenie do pracy a o odszkodowanie , co również przy analizowanych okolicznościach ma istotne znaczenie .

Mając zatem na względzie opisane okoliczności Sąd, na mocy powołanych przepisów, orzekł jak w sentencji wyroku.

Z uwagi na okoliczności sprawy Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi.