

Sygn. akt IV P 764/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2014 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Nawacka
Ławnicy:	Krystyna Karusewicz Helena Stefanów
Protokolant:	stażysta Nura Al Saadoon

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2014 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa B. B.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w O.

o przywrócenie do pracy

powództwo oddala

Sygn. akt IV P 764/13

UZASADNIENIE

Powód B. B. w pozwie, skierowanym przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) w O. wniósł o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

W uzasadnieniu wskazał, że zatrudniony był u pozwanego od 13 kwietnia 1992 roku. W dniu 31 lipca 2013 roku uległ wypadkowi przy pracy, którego pracodawca nie uznał. Pobierał zasiłek chorobowy, a po wyczerpaniu okresu zasiłkowego Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał mu od dnia 20 sierpnia 2013 roku do dnia 24 sierpnia 2014 roku świadczenie rehabilitacyjne. Pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit b kp przed upływem trzymiesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, gdyż okres trzech miesięcy upływa w ocenie powoda w dniu 1 grudnia 2013 roku, a rozwiązanie umowy o pracę otrzymał w dniu 29 listopada 2013 roku. Wskazał ponadto, iż jest osobą niepełnosprawną z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności, z powodu niedowładu połowicznego prawostronnego, stanu po embolizacji pękniętego tętniaka mózgu tętnicy środkowej lewej.

W odpowiedzi na pozew pozwana Miejskie Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. w O. -wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu wskazała, iż pozwana dokonała obliczenia okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez powoda w oparciu o decyzję ZUS. Z decyzji z dnia 30 lipca 2013 roku jednoznacznie zaś wynika, iż trzymiesięczny termin okresu pobierania świadczenia upływa w dniu 27 listopada 2013 roku, pracodawca miał więc pełne prawo wypowiedzieć powodowi umowę o pracę z dniem 30 listopada 2013 roku.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u pozwanego od dnia 13 kwietnia 1992 roku ostatnio na stanowisku konserwatora- pracownika obsługującego myjnię.

(dowód: świadectwo pracy – załączniki w kopercie na k. 31)

Powód B. B. był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od dnia 1 marca 2013 roku, okres zasiłkowy 182 dni upłynął w dniu 29 sierpnia 2013 roku. Następnie powodowi decyzja z dnia 30 lipca 2013 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. przyznał świadczenie rehabilitacyjne za okres od dnia 30 sierpnia 2013 roku do dnia 27 listopada 2013 roku w wysokości 90% podstawy, a od 28 listopada 2013 roku do dnia 24 sierpnia 2013 roku w wysokości 75 % podstawy wymiaru.

(dowód: decyzja ZUS k. 5, informacja z dnia 28 listopada 2013 roku w kopercie na k. 31)

Pismem z dnia 28 listopada 2013 roku (doręczonym powodowi w dniu 29 listopada 2013 roku) pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 53§1 pkt 1 lit b kp bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, trwającej dłużej niż okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące- art. 53 § 1 pkt 1b k.p.

W związku z zapytaniem przez pozwaną, czy związek podejmuje się obrony pracownika niezrzeszonego w związku z zamiarem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (...) sp. z o.o. wskazał, iż powód nie należy do organizacji związkowej i decyzję pozostawia w tym zakresie zarządowi, zaś (...) Związek Zawodowy (...) sp z o.o. , iż nie podejmuje się obrony.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę; świadectwo pracy, zapytania do związków zawodowych – dokumenty w kopercie na k. 31)

Sąd zważył, co następuje:

Na wstępie wskazać należy, że zgodnie z art. 53 § 1 kp - 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,

A zatem - w przypadku choroby pracownika - § 1 art. 53 kp - przewiduje dwa rodzaje okresów ochronnych. I tak w przypadku powoda zastosowanie znalazł pkt b) dotyczący - okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy co najmniej przez 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy była spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Poza sporem było, że powód ma staż pracy znacznie przekraczający okres wskazy w tym przepisie, w okresie od 1 marca 2013 roku do dnia 29 sierpnia 2013 roku otrzymywał zasiłek chorobowy, a następnie od dnia od dnia 30 sierpnia 2013 roku do dnia 24 sierpnia 2013 roku przyznane mu zostało świadczenie rehabilitacyjne na okres dwunastu miesięcy.

Podkreślić należy, że art. 53 k.p. zawiera katalog zamknięty przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Ustawodawca dopuszcza bowiem możliwość zastosowania tego przepisu dopiero po upływie określonego w ustawie czasu niezdolności pracownika. Przepis jednoznacznie określa zatem, w jakiej sytuacji pracodawca ma prawo rozwiązać z powodem umowę o pracę. Faktycznie norma prawna, zawarta w art. 53 §1 kp – nie nakazuje pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, lecz stwarza podmiotowi zatrudniającemu prawną możliwość takiego rozwiązania stosunku pracy, z której może on skorzystać. Prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika powstaje z momentem upływu wskazanych wyżej okresów ochronnych.

Na gruncie niniejszej sprawy powód podnosił, że doznał wypadku przy pracy i jego niezdolność do pracy jest skutkiem tego wypadku. Pracodawca nie uznał jednak zdarzenia za wypadek przy pracy, w sprawie tej toczy się postępowanie przed sądem – w sprawie o sygn. IV P 512/13. Z punktu widzenia prawidłowości dokonanego rozwiązania z powodem umowy o pracę ustalenie czy niezdolność do pracy spowodowana była wypadkiem przy pracy, czy też nie- nie ma istotnego znaczenia. Przepis art.53 § 1 k.p. przewiduje jednakowy okres ochronny w przypadku niezdolności pracownika z powodu choroby posiadającego staż pracy dłuższy niż sześciomiesięczny i pracownika który uległ wypadkowi przy pracy.

Powód podnosił ponadto, iż pracodawca rozwiązał umowę przed upływem trzymiesięcznego okresu pobierania świadczenia. Powód od dnia 30 sierpnia 2013 roku pobierał świadczenie rehabilitacyjne, więc w jego ocenie rozwiązanie mogło nastąpić dopiero po 1 grudnia 2013 roku, zaś oświadczenie o rozwiązaniu umowy otrzymał w dniu 29 listopada 2013 roku.

Zgodnie z treścią art. 18 ust 2 i art. 22 w zw. z art. 11 ust 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa [Dz.U.2014.159 j.t] świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy, ilekroć zaś przy ustalaniu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni. Dlatego też organ rentowy wyliczył okres pobierania przez powoda świadczenia przez pierwsze trzy miesiące do dnia 27 listopada 2013 roku. Sposób wyliczenia okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące reguluje więc w.w. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Pracodawca mógł więc rozwiązać z powodem umowę o pracę już w 91 dni pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, albowiem podlegał on ochronie przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę do dnia 27 listopada 2013 roku. [por. komentarz do art. 53 k.p. Krzysztofa Barana pkt 2.5.].

Tym samym pracodawca prawidłowo rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 53§1 pkt 1 lit. b kp, z przyczyny niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej łącznie dłużej niż: - okres pobierania zasiłku chorobowego tj. 182 dni oraz okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Pozwana nie naruszyła przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 53 k.p. a zatem Sąd w oparciu o powołane przepisy orzekł jak wyroku.

SSR Katarzyna Nawacka