

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 19 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Teresa Jankowiak, Krystyna Dębska

Protokolant: sekr. Ewelina Kołpacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19-06-2017 r. w O. sprawy

z powództwa A. K. (PESEL (...))

przeciwko R. M. (1) (NIP (...))

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. oddala powództwo;

II. odstępuje od obciążenia powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powód A. K. złożył pozew przeciwko PPHU (...) R. M. (1) o zasądzenie kwoty 5550 zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w związku z wypadkiem przy pracy przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 2 marca 2016 roku do 30 sierpnia 2016 roku, a następnie pobierał świadczenie rehabilitacyjne do 28 grudnia 2016 roku. Pismem z dnia 22 grudnia 2016 roku poinformował pozwanego, że ubiega się o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy. Następnie, pismem z dnia 28 grudnia 2016 roku pozwany rozwiązał z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 kp.

Pozwany R. M. (1) prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą R. M. (2) PPHU (...) w D. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że okres niezdolności do pracy powoda i pobierania zasiłku chorobowego dni zakończył się w dniu 30 sierpnia 2016 roku. Następnie, przyznano powodowi świadczenie rehabilitacyjne na okres od 31 sierpnia 2016 roku do 28 grudnia 2016 roku. 28 grudnia 2016 roku powód nie stawiał się do pracy. 29 grudnia 2016 roku powód przyszedł do siedziby pozwanego i powiedział, że w dalszym ciągu jest niezdolny do pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. K. zatrudniony był przez R. M. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą R. M. (2) PPHU (...) w D. na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 1 listopada 2015 roku, zawartej na okres od 1 listopada 2015 roku do 31 października 2017 roku, na stanowisku technologa robót wykończeniowych w budownictwie, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

bezsporne, dowód: umowa o pracę z 1 listopada 2015 roku k. 29 - część B akt osobowych/

W dniu 2 marca 2016 roku powód uległ wypadkowi przy pracy. W związku z powyższym, przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 2 marca 2016 roku do 30 sierpnia 2016 roku. Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z dnia 30 sierpnia 2016 roku uznano powoda za niezdolnego do pracy. Od 31 sierpnia 2016 roku do 28 listopada 2016 roku przyznano powodowi świadczenie rehabilitacyjne w wysokości 90% podstawy wymiaru, natomiast od 29 listopada 2016 roku do 28 grudnia 2016 roku w wysokości 75% podstawy wymiaru.

/bezsporne, dowód: zwolnienia lekarskie k. 30-35, orzeczenie lekarza orzecznika ZUS k. 6, decyzje k. 5 - część C akt osobowych/

W dniu 22 grudnia 2016 roku powód skierował do pozwanego pismo, w którym poinformował, że w dniu 28 grudnia 2016 roku kończy mu się świadczenie rehabilitacyjne i w związku z tym wystąpił do ZUS o przyznanie renty.

/bezsporne, dowód: pismo z dnia 22 grudnia 2016 roku k. 3 - część C akt osobowych/

W sporządzaniu dokumentacji powypadkowej powoda uczestniczyła specjalista ds. kadr - I. R., która świadczyła również powodowi pomoc w zakresie formalności związanych z przyznaniem świadczenia rehabilitacyjnego oraz złożenia wniosku do ZUS o przyznanie renty. 28 grudnia 2016 roku I. R. rozmawiała z powodem, który powiedział, że w dalszym ciągu jest niezdolny do pracy.

/dowód: zeznania świadka I. R. - e-protokół z 19 czerwca 2017 roku zapis 00:03:16-00:16:16, zeznania powoda - e-protokół z 19 czerwca 2017 roku zapis 00:24:48- 00:32:44, zeznania pozwanego - e-protokół z 19 czerwca 2017 roku zapis 00:34:40- 00:43:20/

Pismem z dnia 28 grudnia 2016 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby spowodowanej wypadkiem przy pracy. Wskazano, że w dniu 28 grudnia 2016 roku upłynął łączny okres pobierania z tego tytułu zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

/bezsporne, dowód: oświadczenie rozwiązujące k. 2 - część C akt osobowych/

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty oraz zeznania świadka I. R., które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

W ocenie Sądu zeznania świadka I. R. są wiarygodne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym. Świadek zeznała, że po wyczerpaniu okresu, na które przyznano powodowi świadczenie rehabilitacyjne, powód był w dalszym ciągu niezdolny do pracy, co skutkowało rozwiązaniem z nim umowy o pracę w trybie art. 53 kp i było dla powoda rozwiązaniem najbardziej korzystnym. Mógł on bowiem zarejestrować się w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna i korzystać z prawa do zasiłku. Sąd uwzględnił również zeznania powoda i pozwanego, albowiem pokrywały się z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i były spójne. Strony nie kwestionowały, że w dacie rozwiązania z powodem umowy o pracę, w dalszym ciągu pozostawał on niezdolny do pracy. Spór sprowadzał się do kwestii ustalenia czy pozwany pracodawca winien skierować powoda na badania lekarskie i ustalić czy powód w dalszym ciągu jest niezdolny do pracy.

Roszczenie powoda opierało się na treści art. 56 § 1 kp, który stanowi, że jeżeli doszło do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje

mu roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 kp. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, (art. 58 kp).

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy powinno być złożone na piśmie, a pracodawca musi wskazać przyczynę wypowiedzenia (art.30 § 3 i 4 k.p.). Przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista (por. wyrok SN z dnia 13.05.1998r., I PKN 105/98, OSNAP 1999/10/335 ; wyrok SN z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598), a sąd bada zasadność rozwiązania stosunku pracy w kontekście przyczyny sformułowanej przez pracodawcę w oświadczeniu. Pracodawca nie może w toku procesu powoływać się na dodatkowe okoliczności nie wskazane w oświadczeniu (wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r.. I PKN 434/98. OSNAPiUS 1999. nr 21, poz. 688). Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi ocenę słuszności wypowiedzenia/rozwiązania umowy i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia/rozwiązania stosunku pracy w postępowaniu sądowym. W razie wystąpienia przez pracownika z roszczeniem o zasądzenie odszkodowania bądź przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania zasadności wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp, który 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 trzy miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika, że ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie wykracza poza łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące po ustaniu okresu zasiłkowego. Kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy więc od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w art. 18 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa.

Limity czasowe przewidziane w art. 53 kp są więc okresem ochronnym usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co oznacza, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę najwcześniej następnego dnia po upływie okresów ochronnych. Oznacza to, iż pracownik jest chroniony maksymalnie przez okres 272 dni (182 dni zasiłku chorobowego + 90 dni okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego i 3 miesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, a więc po wyczerpaniu okresów ochronnych, o których mowa w art. 53 kp.

W sprawie poza sporem pozostawało bowiem, że powód był niezdolny do pracy od 2 marca 2016 roku do 30 sierpnia 2016 roku, kiedy wykorzystał 182 dni zasiłku chorobowego i po tym dniu nadal był niezdolny do pracy i otrzymywał świadczenie rehabilitacyjne do dnia 28 grudnia 2016 roku.

W dacie rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp upłynął zatem okres 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. prawo pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika) powstaje wówczas, gdy niezdolność pracownika do pracy trwa dłużej niż określone w tym przepisie okresy pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. Upływ tych okresów wyznacza najwcześniejszy dopuszczalny termin, w którym pracodawca może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (niezdolność do pracy z powodu choroby jest traktowana jako przyczyna niezawiniona przez pracownika). Uprawnienie do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy ustaje dopiero wówczas, gdy pracownik

stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, czyli po odzyskaniu zdolności do pracy, i wyrazi gotowość podjęcia pracy, czyli przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z 20 października 2015, I PK 287/14, O.: L.).

Powód w dniu 28 grudnia 2016 roku był niezdolny do pracy i nie stawił się do zakładu pracy w celu świadczenia pracy. Co więcej, sam podnosił, że jest niezdolny do pracy i wystąpił do ZUS o przyznanie renty. Znane mu było orzeczenie lekarza orzecznika ZUS, ustalające niezdolność powoda do świadczenia pracy. Ponadto, ani powód, ani pozwany nie kwestionowali braku zdolności powoda do świadczenia pracy w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Należy podkreślić, że stawienie się pracownika do pracy, o jakim mowa w art. 53 § 3 k.p. należy rozumieć jako obecność w pracy, czyli stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do ich wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 r., II PK

343/09. LEX nr 603420).

Obowiązek pracodawcy dotyczący skierowania pracownika na badania lekarskie powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości zgłasza swoją gotowość do pracy. W rozpoznawanej sprawie nie zaistniał taki przypadek, bowiem, jak sam powód przyznał, w dniu 28 grudnia 2017 r., stawił się do zakładu pracy, by ustalić, co dalej należy robić w jego sytuacji. Na pytanie I. R., czy jest zdolny do podjęcia pracy, odpowiedział, że według lekarza neurologa, nie jest zdolny do pracy, przyznał też, że sam nie czuje się na tyle dobrze, by wykonywać dotychczasową pracę, dlatego też ubiega się o przyznanie renty. I. R. poinformowała go wówczas, że zachodzą podstawy do rozwiązania umowy o pracę i poleciła mu, by stawił się w zakładzie pracy następnego dnia celem odebrania oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Powód przyznał, że przyszedł do zakładu pracy 29.12.2016 r. wiedząc, że otrzyma oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy, z uwagi na to, że powód nie stawił się w celu świadczenia pracy i przyznał, że nie jest zdolny do podjęcia pracy, pracodawca nadal miał prawo rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, bez kierowania pracownika na badania lekarskie (wyrok Sądu Najwyższego z 20 października 2015, I PK 287/14, O.: L.)

W związku z powyższym, pozwany, składając oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd powództwo oddalił.

Na podstawie art. 102 kpc Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu, kierując się zasadami słuszności. Za powyższym rozstrzygnięciem przemawiają fakty związane z samym przebiegiem procesu, mianowicie okoliczność, że droga sądowa stanowiła jedyny sposób zweryfikowania twierdzeń i żądań powoda, który swoją postawą nie spowodował przewlekłości postępowania, jak również nie naraził przeciwnika na zwiększone koszty. Zastosowanie art. 102 kpc uzasadnione było również aktualną sytuacją życiową i majątkową powoda, który utracił zatrudnienie u pozwanego, a obecnie otrzymuje jedynie zasiłek dla bezrobotnych. Z powyższych względów, w ocenie Sądu, uzasadnione było odstąpienie od obciążania powoda kosztami procesu.