

Sygn. akt VI P 358/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29/10/2015 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Barbara Adamczyk, Józef Szczukowski
Protokolant:	Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 15 października 2015 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy B. T. (Pesel (...))

przeciwko (...) Spółka cywilna K. J. (1) , K. J. (2)

(NIP (...))

o odszkodowanie, ekwiwalent, wynagrodzenie chorobowe

1. Umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa ;
2. Zasądza od pozwanych (...) spółka cywilna K. J. (1) , K. J. (2) solidarnie na rzecz B. T. kwotę 1149,11 zł netto (słownie; tysiąc sto czterdzieści dziewięć złotych i 1/100) tytułem ekwiwalentu za urlop;
3. W pozostałym zakresie powództwo oddała;
4. Zasądza od powódki na rzecz pozwanych kwotę 60 zł (słownie; sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. Nakazuje ściągnąć od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 58 zł (słownie; pięćdziesiąt osiem) tytułem opłaty;
6. Wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności ;

Sygn. akt VI P 358/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 maja 2014r. powódka B. T. domagała się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki cywilnej J. K. (1) i J. K. (2) kwoty 4.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu zasiłku chorobowego wyliczonego od wypłaconej w gotówce części wynagrodzenia, kwoty 1.909,12 zł tytułem wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy za okres od dnia 29 stycznia 2014r. do dnia 28 lutego 2014r., kwoty 7.159,14 zł tytułem odszkodowania, wyrównania ekwiwalentu

pieniężnego za niewykorzystany urlop za 20 dni stanowiącego różnicę między kwotą jej wypłaconą w wysokości 1.123,64 zł, a należną w wysokości 2.272,75 zł oraz zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazała, że w pozwanej spółce zatrudniona była od dnia 15 listopada 2012r. na stanowisku projektanta. Wynagrodzenie w minimalnej wysokości otrzymywała na rachunek bankowy. Dodatkowo pozwany wypłacał jej wynagrodzenie w wysokości 1.200 zł, co następowało w gotówce. Od dnia 30 sierpnia 2013r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie otrzymywała wynagrodzenie jedynie w kwocie uiszczanej przez pozwanego na jej rachunek bankowy. Za cały okres zwolnienia lekarskiego od dnia 30 sierpnia 2013r. do dnia 28 lutego 2014r. nie otrzymała wynagrodzenia w formie gotówkowej. W dniu 27 lutego 2014r. złożyła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego. Poinformowała współznika J. K. (1), że ma skierowanie na terapię, która będzie trwała do lipca 2014r. W odpowiedzi współznik poinformował ją, że praca na nią czeka. Następnie została poinformowana przez księgową, że pracodawca ma prawo do wypowiedzenia umowy o pracę po okresie trzech miesięcy nieobecności. W dniu 29 kwietnia 2014r. otrzymała świadectwo pracy, z którego wynikało, że pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. W związku z tym, że jest matką samotnie wychowującą dwóch synów zmuszona została zrezygnować z terapii, co spowodowało utratę zasiłku rehabilitacyjnego, który do końca lipca 2014r. wyniósłby 10.022,80 zł. W dniu 9 maja 2014r. otrzymała ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop za 20 dni, który został wyliczony od kwoty minimalnego wynagrodzenia, nie zaś od całości wynagrodzenia, jaką pozwany zobowiązał się na jej rzecz regulować.

W piśmie z dnia 12 listopada 2014r. (k. 74) powódka cofnęła pozew w zakresie kwoty 1.909,12 zł dochodzonej tytułem wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy od dnia 29 stycznia 2014r. do dnia 28 lutego 2014r. oraz rozszerzyła żądanie pozwu w zakresie zasiłku chorobowego do kwoty 5.760 zł.

Na rozprawie w dniu 12 listopada 2014r. (k. 78) powódka sprecyzowała żądanie pozwu wskazując, że domaga się od pozwanego odszkodowania oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. W pozostałym zakresie cofnęła pozew.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu zaprzeczył, aby nie wywiązał się z przygotowania formularzy potrzebnych do złożenia wniosku o przyznanie powódce świadczenia rehabilitacyjnego. W dniu 26 lutego 2014r. wysłał w formie mailowej wiadomość do powódki, że w związku z wyczerpaniem się zasiłku chorobowego prosi o dostarczenie do firmy zaświadczenia lekarskiego, z którego wynikać będzie, że nie rokuje powrotu do zdrowia. W dniu 27 lutego 2014r. powódka przesłała mail z prośbą o wypełnienie formularzy. Formularze powódka odebrała osobiście. Wskazał, że umowę o pracę z powódką rozwiązał pismem z dnia 11 kwietnia 2014r., jednakże powódka nie potwierdziła przyjęcia niniejszego pisma. Zarzucił, że powódka nie dostarczyła zaświadczenia lekarskiego z dnia 27 lutego 2014r. W dniu 10 kwietnia 2014r. uzyskał informację, że powódka nie złożyła dokumentów w sprawie przyznania jej świadczenia rehabilitacyjnego. Wniosek o zasiłek rehabilitacyjny złożyła dopiero w dniu 16 kwietnia 2014r. Podniósł, że uprawniony był rozwiązać umowę o pracę, ponieważ powódka była niezdolna do pracy przez więcej niż 182 dni.

Na rozprawie w dniu 1 kwietnia 2015r. (k. 123) powódka sprecyzowała żądanie pozwu wskazując, że domaga się zasądzenia odszkodowania w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę oraz ekwiwalentu za urlop i w pozostałym zakresie cofa pozew. Oświadczyła, że domaga się zasądzenia od pozwanego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop stanowiącego różnicę między kwotą jej wypłaconą w wysokości 1.123,64 zł, a należną w wysokości 2.272,75 zł. Pozwany wyraził zgodę na cofnięcie pozwu

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 12 listopada 2012r. została zawarta umowa o pracę pomiędzy powódką B. T., a pozwanym (...) Spółką cywilną J. K. (1) i J. K. (2) na okres próbny do dnia 14 grudnia 2012r. Powódka została zatrudniona na stanowisku architekta w wymiarze pełnego etatu. Strony w umowie wskazały, że powódce będzie przysługiwało wynagrodzenie w wysokości minimalnego ustawowego wynagrodzenia za pracę.

Dowód:

-umowa o pracę z dnia 12.11.2012r., k. 7

W dniu 14 grudnia 2012r. została zawarta umowa o pracę pomiędzy powódką B. T., a pozwanym (...) Spółką cywilną J. K. (1) i J. K. (2) na czas określony do dnia 31 stycznia 2013r. Powódka została zatrudniona na stanowisku architekta w wymiarze pełnego etatu. Strony w umowie wskazały, że powódce będzie przysługiwało wynagrodzenie w wysokości minimalnego ustawowego wynagrodzenia za pracę.

Dowód:

-umowa o pracę z dnia 14.12.2012r., k. 6

W dniu 1 lutego 2013r. została zawarta umowa o pracę pomiędzy powódką B. T., a pozwanym (...) Spółką cywilną J. K. (1) i J. K. (2) na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona na stanowisku architekta w wymiarze pełnego etatu. Strony w umowie wskazały, że powódce będzie przysługiwało wynagrodzenie w wysokości minimalnego ustawowego wynagrodzenia za pracę.

Dowód:

-umowa o pracę z dnia 01.02.2013r., k. 8

Powódka otrzymywała od pozwanego wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rachunek bankowy. Pozwany dodatkowo na podstawie ustnej umowy zawartej z powódką wypłacał jej wynagrodzenie w kwocie 1.200 zł w formie gotówkowej. W taki sposób powódka otrzymywała wynagrodzenie, poczynając od grudnia 2012r. Strony umówiły się, że łącznie powódka będzie tytułem wynagrodzenia otrzymywać 2.400 zł, z czego kwotę 1.200 zł będzie otrzymywała nieoficjalnie. Wynagrodzenie w gotówce wypłacane było przez księgową. Pozwany dodatkowo wynagrodzenie, które nie było opodatkowane wypłacał również innym pracownikom. Powódka nie potwierdzała w formie pisemnej wynagrodzenia otrzymywanego w gotówce.

Dowód:

-zeznania powódki B. T., k. 78-79, k. 123-124 (czas : 00:02:28 - 00:29:54)

-zeznania świadka M. K., k. 138-140 (czas : 00:01:58 - 00:20:05)

-zeznania świadka J. M., k. 140-141 (czas : 00:20:05 - 00:30:52)

-zeznania świadka A. M., k. 150-151 (czas : 00:01:38 - 00:10:20)

Powódka od dnia 30 sierpnia 2013r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 27 lutego 2014r. minęło 182 dni korzystania przez nią z zasiłku chorobowego. Powódka otrzymała od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynagrodzenie za okres od dnia 28 stycznia 2014r. do dnia 28 lutego 2014r. Powódka wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, od którego następnie odstąpiła. Poinformowała Zakład Ubezpieczeń Społecznych, że chce powrócić do pracy. Na zwolnieniu lekarskim przebywała do początku maja 2014r. Pomimo nieskorzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego powódka nie zgłosiła pozwanemu gotowości powrotu do pracy. W dniu 15 maja 2014r. podjęła pracę w innym zakładzie pracy.

Dowód:

-zeznania powódki B. T., k. 123-124 (czas : 00:02:28 - 00:29:54), k. 152 (czas : 00:13:30 - 00:23:22)

Pismem z dnia 11 kwietnia 2014r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał niezdolność do pracy powódki trwającą dłużej niż okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni).

Dowód:

-pismo pozwanego z dnia 11.04.2014r. wraz z potwierdzeniem nadania przesyłki, k. 101

W dniu 16 kwietnia 2014r. pozwany wystawił świadectwo pracy, w którym wskazał, że umowa o pracę powódki została rozwiązana w trybie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Powódka otrzymała świadectwo pracy w dniu 29 kwietnia 2014r. Powódce w dacie rozwiązania stosunku pracy przysługiwało prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego. Pozwany wypłacił powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop w wysokości obliczonej od minimalnej kwoty wynagrodzenia.

Dowód:

-świadectwo pracy z dnia 16.04.2014r., k. 17

-zeznania powódki B. T., k. 123-124 (czas : 00:02:28 - 00:29:54), k. 152 (czas : 00:13:30 - 00:23:22)

W dniu 20 maja 2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wydał decyzję, na mocy której odmówił przyznania powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W uzasadnieniu wskazał, że powódka zrezygnowała z ubiegania się o świadczenie rehabilitacyjne, dlatego lekarz orzecznik odstąpił od rozpatrzenia wniosku.

Dowód:

-decyzja ZUS Oddział w G. z dnia 20.05.2014r., k. 61

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w zakresie żądania ekwiwalentu za niewykorzystany przez powódkę urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni. Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w szczególności w oparciu o dokumenty prywatne, zeznania świadków i zeznania powódki przesłuchanej w charakterze strony postępowania. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączącej strony umowy stanowiły również akta osobowe powódki. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Wartość wiarygodności Sąd przyznał dokumentom prywatnym, które ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i prawdziwości.

Sąd przyznał wartość wiarygodności zeznaniom złożonym przez wszystkich przesłuchanych w toku postępowania świadków oraz zeznaniom złożonym przez powódkę. Zeznania ich były spójne i w szczególności potwierdzały twierdzenia powódki o sposobie i wysokości wypłacanego jej przez pozwanego wynagrodzenia za pracę.

W pkt I Sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. Wynika z niego, że Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. Nadto, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew w piśmie procesowym, postanowienie o umorzeniu postępowania może zapaść na posiedzeniu niejawnym.

Powódka ostatecznie precyzując żądanie pozwu wskazała, że domaga się zasądzenia od pozwanego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nią umowy o pracę oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, podnosząc że pozwany wypłacił jej ekwiwalent w wysokości zaniżonej. Spór w związku z tym na gruncie niniejszej sprawy koncentrował się na uprawieniu pozwanego do rozwiązania z powódką umowy o pracę oraz wysokości wynagrodzenia, na jakie strony się umówiły.

Odnosząc się do żądania w przedmiocie ekwiwalentu, Sąd uznał je za zasadne. Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Na podstawie art. 172 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu ostatnich trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie zdaniem Sądu wykazał, że powódka umówiła się z pozwanym, że z tytułu wykonywanej pracy będzie otrzymywała wynagrodzenie w łącznej kwocie 2.400 zł (netto). Wprawdzie w aktach sprawy znajduje się dokument, który mówi, że powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w kwocie minimalnej, to jednak Sąd za podstawę ustaleń w tym zakresie przyjął zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. Świadkowie również byli pracownikami pozwanego i zgodnie potwierdzili, że pozwany poza zawieraniem umowy o pracę na piśmie umawiał się dodatkowo z nimi, że będzie wypłacał im nieoficjalnie dodatkowe wynagrodzenie, od którego jednak nie będzie odprowadzany podatek. Pozwany przy tym nie przedstawił żadnego materiału dowodowego, który obaliliby twierdzenia powódki w tej kwestii. Sąd uznał za wiarygodne jej twierdzenia, że w rzeczywistości kwota wynagrodzenia jej należnego z tytułu wykonywanej pracy wynosiła 2.400 zł (netto). Mając to na uwadze, słuszne są twierdzenia powódki, że pracodawca tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypłacił jej zaniżoną kwotę, gdyż ekwiwalent obliczył od kwoty minimalnego wynagrodzenia, nie zaś od wynagrodzenia, na jakie w rzeczywistości się z powódką umówił.

Powódce, co było niesporne w niniejszej sprawie bezpośrednio przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę przysługiwało 20 dni urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym pracownikowi przysługuje od dotychczasowego pracodawcy ekwiwalent pieniężny odpowiadający urlopowi w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w danym roku. Przy obliczeniu wysokości ekwiwalentu zastosowanie mają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997, nr 2, poz.14). Zgodnie z § 18 ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie, dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z obowiązującym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy. Wysokość ekwiwalentu oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, chociażby ekwiwalent przysługiwał pracownikowi za urlopy należne za poprzednie lata pracy (wyrok SN z dnia 15 października 1976r., I PRN 71/76, OSNC 1977/5-6/97). W okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę, powódka uprawniona była do wynagrodzenia w wysokości 2.400 zł. Na gruncie niniejszej sprawy koniecznym było ustalenie współczynnika urlopowego za 2011r., stanowiącego podstawę do obliczenia ekwiwalentu urlopowego. Mając na uwadze powyższe wytyczne w przedmiocie jego ustalenia, przyjąć należało, że wyniósł on 20,83. Sąd ustalił ten współczynnik przyjmując (365 dni w 2014r. - (52 niedziele + 11 dni świątecznych + 52 wolne soboty) = 252, które należało podzielić przez 12 miesięcy. Mając na uwadze brzmienie § 18 Sąd uznał, że powódce za 2014r. przysługiwał ekwiwalent w wysokości 2.304,36 zł. Powódka wniosła o przyznanie jej kwoty 1.149,11 zł, stanowiącej różnicę między kwotą jej już wypłaconą w wysokości 1.123,64 zł, a w jej ocenie należną

w wysokości 2.272,75 zł. Sąd obliczając należny jej ekwiwalent uznał, iż mogła się ona domagać kwoty 1.180,72 zł. Sąd zasądził jednak kwotę przez powódkę wnioskowaną, gdyż zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c. Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzić ponad żądanie. Powódka domagała się zasądzenia od pozwanego z tytułu ekwiwalentu kwoty 1.149,11 zł i Sąd uznał niniejsze żądanie w pełni za uzasadnione, o czym orzekł w pkt II wyroku na podstawie art. 171 § 1 k.p.

Ustosunkowując się do żądania w przedmiocie odszkodowania, Sąd mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznał, że pozwany uprawniony był do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy bądź 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.

Wskazany przepis reguluje dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na długotrwałą, usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy. Należy przy tym wskazać, że zanim nie upłynie przewidziany prawem okres upoważniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, okres ten jest okresem ochronnym, w którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę. Pracodawca uprawniony jest rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę dopiero, kiedy rzeczywiście upłynie termin trzech miesięcy. W żaden sposób nie można tego terminu skrócić. Jest to termin ustawowy. Podkreślić jednocześnie należy, że ustanowionej przez ustawodawcę granicy ochrony chorującego pracownika nie wolno naruszać w drodze interpretacji ścieśniającej tę ochronę. Z brzmienia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. bezwzględnie wynika zakaz rozwiązania umowy o pracę przed wyczerpaniem wszystkich wskazanych w tym przepisie okresów. Okres ochronny, którego pracodawca nie może skrócić, został w przepisie określony w ścisłej korelacji z systemem świadczeń przysługujących choremu pracownikowi. Pracownik z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby pobiera najpierw wynagrodzenie, następnie zasiłek chorobowy, a po wyczerpaniu zasiłku chorobowego uzyskuje prawo do świadczenia rehabilitacyjnego.

Stosownie do art. 92 k.p. obowiązującego w dacie powstania niezdolności powódki do pracy pracownik zachowuje przez 33 dni niezdolności do pracy prawo do wynagrodzenia za pracę. Następnie, zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przysługuje mu zasiłek chorobowy przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby przez okres 6 miesięcy, a zgodnie z art. 10 ustawy, jeżeli po upływie tego okresu pracownik jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby, zaś dalsze leczenie lub rehabilitacja rokuje odzyskanie niezdolności do pracy, okres zasiłkowy ulega przedłużeniu, nie dłużej jednak niż na okres dalszych 3 miesięcy. Przedstawione zasady obliczania okresów zasiłkowych znajdują w przedmiotowej sprawie zastosowanie na mocy art. 12 ustawy z dnia 17 grudnia 2004r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2005 r. Nr 10, poz. 70) zgodnie z którym zasiłki chorobowe, do których prawo powstało przed dniem wejścia w życie ustawy, wypłaca się na warunkach i w wysokości określonych w przepisach dotychczasowych, za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy. Jednocześnie jednak, okres wypłaty zasiłku chorobowego, do którego prawo powstało przed dniem wejścia w życie ustawy, nie może być krótszy niż 182 dni, a w przypadku, gdy okres zasiłkowy zostanie przedłużony nie może trwać dłużej niż 270 dni, zaś jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą - nie dłużej niż 360 dni. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wykazał, że powódka zrezygnowała z ostatniego ze świadczeń, tym samym dając pracodawcy podstawę do rozwiązania z nią stosunku pracy.

W ocenie Sądu na uwagę zasługiwało w tej kwestii stanowisko zaprezentowane przez stronę pozwaną, dlatego też Sąd uznał, iż rozwiązanie z powódką przez pozwanego umowy o pracę nie nastąpiło z naruszeniem obowiązującego porządku prawnego. Wprawdzie pozwany rozwiązał umowę o pracę, kiedy powódka uprawniona była jeszcze ubiegać się o przyznanie jej zasiłku rehabilitacyjnego, jednakże z początkiem maja 2014r. powódka zrezygnowała z ubiegania

się o to świadczenie, informując Zakład Ubezpieczeń Społecznych o chęci powrotu do pracy. Powódka wówczas nie zgłosiła swojemu pracodawcy gotowości powrotu do pracy, dlatego też pozwany miał prawo rozwiązać z nią umowę o pracę w trybie przez niego przyjętym. Gdyby powódka przeszła na świadczenie rehabilitacyjne, wówczas pozwany takiego uprawnienia by nie miał. Rezygnacja przez powódkę z ubiegania się o zasiłek rehabilitacyjny spowodowała, że względem powódki w dacie rozwiązania z nią stosunku pracy nie miały zastosowania przepisy mówiące o okresach ochronnych.

Podkreślenia wymaga również, że pracodawca przed rozwiązaniem umowy o pracę nie był obowiązany do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, zmierzającego do ustalenia, czy powódka nadal jest niezdolna do pracy, lub też uzyskania kolejnego zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy. Przy czym na gruncie przedmiotowej sprawy nie było wątpliwości, że powódka wciąż jest chora. Zgodnie z art. 229 § 2 k.p. pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Badania takie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Nie ulega jednak wątpliwości, że obowiązek pracodawcy skierowania pracownika na badania kontrolne powstaje dopiero wtedy, gdy pracownik stawia się do pracy i zgłosi gotowość jej świadczenia. W sytuacji, gdy pracownik nie stawia się do pracy, pracodawca ma podstawy przypuszczać, że niezdolność do pracy trwa nadal. W związku z tym w ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie to na powódce ciążył obowiązek wykazania, iż odzyskała zdolność do pracy i dopiero wówczas ustaliby uprawnienie pracodawcy do rozwiązania z nią umowy o pracę. Takie stanowisko zostało również przedstawione w orzecznictwie Sądu najwyższego (wyrok SN z dnia 17.07.2009r., I PK 43/09, LEX nr 529759). Reasumując, pozwany uprawniony był do rozwiązania z powódką umowy o pracę, a tryb, który zastosował znajduje swoją podstawę w obowiązującym porządku prawnym.

Na podstawie art. 56 § 1 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Mając na uwadze, że pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką zgodnie z obowiązującymi przepisami, żądanie powódki w przedmiocie odszkodowania uznać należało za niezasadne, o czym Sąd orzekł, jak w pkt III wyroku na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. a contrario.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w pkt IV i V wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Powódka przegrała niniejszy proces w zakresie dochodzonego przez nią odszkodowania, dlatego też powinna pokryć koszty zastępstwa procesowego związane z przedmiotowym roszczeniem, jakie powstały po stronie pozwanej. Jest to kwota 60 zł ustalona zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 2013, poz. 490). Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego (...) w G. na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014, poz. 1025 ze zm.) kwotę 58 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy prawa.

W pkt VI wyroku Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.