

Sygn. akt VI P 779/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 kwietnia 2016 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Beata Young
Ławnicy	Alicja Furtak Jadwiga Baranowska
Protokolant	Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 1 kwietnia 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko M. N.

o odszkodowanie

powództwo oddała

Sygn. Akt VI P 779/15

Uzasadnienie

Powódka J. B. w pozwie skierowanym przeciwko PHU (...) M. N. wniosła o zasądzenie od pozwanego pracodawcy na jej rzecz kwoty 6 000 zł, w tym wpłatę 50 % zasądzonej kwoty na rzecz Hospicjumim.(...) w G. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy zawartej na czas określony oraz o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów procesu.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż była pracownikiem pozwanego prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą PHU (...). Zatrudniona była na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 04 2014r. Pracowała na stacji paliw w T. na stanowisku pracownik obsługi klienta. W dniu 2 11 2015r. pracodawca rozwiązał z powódka umowę w trybie art. 53 k.p. z powodu zakończenia zasiłku chorobowego. Począwszy od miesiąca kwietnia 2015r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim do 28 10 2015r. Ze względu na kończący się okres zasiłkowy do 24 10 2015r. i brak powrotu do zdrowia powódka złożyła wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. 9 10 2015r. dostarczyła do zakładu pracy wniosek o świadczenie rehabilitacyjne w celu wypełnienia przez pracodawcę, jednocześnie informując kierownika o swoim postępowaniu. 14 10 2015r. złożyła kompletny wniosek do inspektoratu ZUS w P., została skierowana na badanie lekarskie orzekające o niezdolności do pracy w dniu 30 10 2015r. Lekarz orzecznik stwierdził brak podstaw do przyznania świadczenia rehabilitacyjnego jednocześnie orzekając czasową niezdolność do podjęcia zatrudnienia. Zdecydowała o skorzystaniu z możliwości odwołania się od decyzji do Komisji Lekarskiej ZUS, tego samego dnia powiadomiła telefonicznie oraz, jak i sms pracodawcę. W rozmowie telefonicznej pozwany powiedział, że wysłał do powódki pocztą a rozwiązanie umowy o pracę i aby powódka odebrała list.. Niezwłocznie, tj. w dniu 2

11 2015r. powódka odebrała list polecony z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia na mocy art. 53 k.p. z powodu zakończenia okresu zasiłkowego datowane 25 10 2015r. i rozwiązujące umowę z dniem doręczenia .

Pozew k. 2-3

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o odrzucenie pozwu oraz zasądzenie kosztów sądowych od powoda .

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż nie widzi podstaw do uznania roszczenia powódki w zakresie odszkodowania z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia , gdyż przyczyna rozwiązania leżała po stronie powódki , pracodawca skorzystał z możliwości , jaką daje art. 53 par 1 pkt 1 b kodeksu pracy i jest to naturalny sposób rozwiązania umowy o pracę z tytułu upływu okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego za czas choroby. Powódka nie otrzymała od organu ZUS przedłużenia okresu niezdolności do pracy w postaci świadczenia rehabilitacyjnego , o którym również stanowi ww artykuł. Ponadto pozwany wskazał, iż powódka nie stawiała się do pracy po ustaniu przyczyny nieobecności , co byłoby równoznaczne z powrotem na zajmowane stanowisko pracy i dalszą pracą w firmie. Intencją pozwanego nie było obejście przepisów prawnych w zakresie rozwiązania stosunku pracy , jak zapewne myśli powódka . Pozwany prowadzi działalność gospodarczą od 1990r. i nigdy nie spotkał się z żadnym pracownikiem w sądzie pracy.

Odpowiedź na pozew k. 15-17

W piśmie z dnia 25 01 2016r. powódka stwierdziła, iż nie zgadza się z opinią pozwanego , aby przyczyna rozwiązania umowy leżała po jej stronie, w dniu 13 10 2015r. pozwany zadzwonił do powódki z informacją o przygotowanych dokumentach w sprawie ubiegania się o świadczenie rehabilitacyjne , oświadczył również , że powódka może składać wniosek o świadczenie rehabilitacyjne , a on i tak rozwiąże z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia , nie reagował na tłumaczenia dotyczące wstrzymania się z zastosowaniem art. 53 k.p. do momentu decyzji ZUS stwierdził, że jeżeli świadczenie zostanie przyznane to , to cofnie tę decyzję i przywróci ją do pracy.

Powódka wskazała, iż pozwany naruszył ochronę przed zwolnieniem z pracy , bowiem wystosował pismo rozwiązujące umowę o pracę w dniu 25 10 2015r. w trakcie zwolnienia lekarskiego obowiązującego do dnia 28 10 2015r. Pomimo odmowy zasiłku chorobowego za okres od 25 10 2015r. do 28 10 2015r. była to usprawiedliwiona nieobecność w pracy . Decyzję z dnia 16 10 2015r. dotyczącą tej sprawy powódka otrzymała 27 10 2015r. , a więc nie była świadoma skrócenia zasiłku chorobowego, dodatkowo ostateczna decyzja odmowna w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego oraz braku ograniczeń do wykonywania pracy , orzeczona przez Komisję Lekarską została wydana 30 11 2015r. i dotarła listem w pierwszych dniach grudnia , a więc pozwany nie posiadał wiedzy co do decyzji ZUS przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Pismo powódki z dnia 25 01 2016r. k. 29-31

Na rozprawie w dniu 5 lutego 2016r. pełnomocnik powódki podtrzymał żądanie odszkodowania , natomiast odstąpił od żądania wpłaty 50 % odszkodowania na rzecz hospicjum. K. 38

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa .

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy :

Powódka została zatrudniona u pozwanego od 23 01 2014r. do 31 03 2014r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku pracownik obsługi klienta . W dniu 1 04 2014r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 04 2014r. do 31 12 2017r. , na podstawie której powódka została zatrudniona u pozwanego w PHU (...) na stanowisku pracownika obsługi klienta w wymiarze pełnego etatu .

Dowód ; umowa o pracę z dnia 1 04 2014r. k. 5 oraz akta osobowe część b , umowa o pracę z 23 01 2014r. akta osobowe część b .

Powódka od 26 04 2015r. nieprzerwanie przebywała na zwolnieniu lekarskim do 24 10 2015r. / 182 dni / oraz dalej od 25 10 2015r. do 28 10 2015r.

Okoliczności niesporne – lista nieobecności – akta osobowe część c

Przed upływem okresu zasiłkowego powódka zwróciła się do pozwanego o wypełnienie dokumentów związanych z ubieganiem się o świadczenie rehabilitacyjne, pozwany wypełnił dokumenty, ale przekazał powódce, że po 182 dniach zwolnienia lekarskiego rozwiąże umowę o pracę, a jeżeli świadczenie rehabilitacyjne zostanie przyznane, to cofnie rozwiązanie umowy o pracę.

Dowód : przesłuchanie powódki (czas 00:05:43 do 00:09:59) k. 48 w zw. Z k. 42-43 czas (00:17:34 do 00 :26 :04), przesłuchanie pozwanego czas (00:10:46 do 00:22 :28) k. 48 w zw. Z k. 41-42 czas (00:07:12 do 00:17:34)

Decyzją z dnia 16 10 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. przyznał powódce prawo do zasiłku chorobowego za okres od 3 10 2015r. do 24 10 2015r. w wysokości 80 % podstawy wymiaru oraz odmówił prawa do zasiłku chorobowego za okres od 25 10 2015r. do 28 10 2015r. , wskazując, iż powódka z dniem 24 10 2015r. wykorzystała pełny okres zasiłkowy – 182 dni.

Dowód : decyzja ZUS z 16 10 2015r. k. 9

Orzeczeniem Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 30 10 2015r. stwierdzono brak po stronie powódki okoliczności uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego.

Dowód : orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS z 30 10 2015r. k. 7

Od powyższego orzeczenia powódka wniosła sprzeciw.

Dowód : sprzeciw k. 8

Pismem z dnia 25 10 2015r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia wskazując, iż jest to rozwiązanie na podstawie art. 53 kodeksu pracy oraz, że pozwany rozwiązuje z powódką umowę bez wypowiedzenia z dniem doręczenia niniejszego pisma z powodu zakończenia okresu zasiłkowego.

Dowód : pismo z dnia 25 10 2015r. k. 6

Powódka odebrała pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 2 11 2015r.

Okoliczność niesporna

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wyniosło 1820 , 19 zł, łącznie za 3 miesiące pracy 5460 , 56 zł.

Oświadczenie o wynagrodzeniu powódki k. 20-21 , karta przychodu za rok 2015 k. 24

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego . Powódka po ustaniu zasiłku chorobowego nie stawiała się do pracy.

Okoliczność niesporna

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w większości na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki, których treści strony nie kwestionowały, jak i na podstawie decyzji ZUS Oddział w G., orzeczenia Lekarza Orzecznika ZUS o treści obiektywnej, której strony również nie kwestionowały. Sąd pomocniczo oparł się na przesłuchaniu stron postępowania, które uzupełniały dowody ze wskazanych dokumentów w części istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy. W pozostałym zakresie zaś dowód ten pominął jako zbędny dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd zważył co następuje :

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Art. 53. § 1 kodeksu pracy stanowi, iż 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;

2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

§ 4. Przepisy art. 36 § 1¹ i art. 52 § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Przepis ten 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, w którym nie można wypowiedzieć umowy o pracę (czyli okresem ochronnym z art. 41 k.p.), chyba że ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy (art. 41¹ k.p.) lub zachodzą okoliczności przewidziane w art. 5 u.z.r.s.p. **Wymiar okresu usprawiedliwionej** nieobecności w pracy, uzasadniającej niezwłoczne zwolnienie pracownika, zależy przede wszystkim od przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. W przypadku choroby pracownika wymiar ten określa § 1 pkt 1, a w razie innych przyczyn - § 1 pkt 2 i § 2. W przypadku **choroby pracownika** § 1 przewiduje dwa rodzaje okresów ochronnych:

a) okres 3-miesięczny, gdy pracownik pracował u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy (§ 1 pkt 1 lit. a); do okresu 6 miesięcy nie dolicza się okresu niezdolności do pracy z powodu choroby (wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 161/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 717);

b) okres pobierania wynagrodzenia (art. 92 k.p.) 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. **Okresy pobierania zasiłku chorobowego** określa ustawa o świadczeniach w razie choroby i macierzyństwa. W tym przedmiocie trzeba mieć na uwadze, że:

a) ubezpieczony (pracownik) nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego (art. 4 ust. 1 pkt 1 u.ś.p.u.s.) z możliwościami zaliczenia poprzedniego okresu ubezpieczenia w warunkach określonych w art. 4 ust. 2 u.ś.p.u.s. oraz z wyjątkami wyłączającymi wymóg pozostawania w ubezpieczeniu

chorobowym przez co najmniej miesiąc (art. 4 ust. 3 u.ś.p.u.s.); także w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą zawodową lub wypadkiem przy pracy, względnie w drodze do pracy lub z pracy, zasiłek przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego (art. 4 ust. 3 pkt 2 oraz art. 84 u.ś.p.u.s.);

b) okres pobierania zasiłku wynosi do 182 dni, a w przypadku gruźlicy lub niezdolności do pracy w trakcie ciąży - do 270 dni (art. 8 u.ś.p.u.s.); zgodnie z art. 9 ust. 2 u.ś.p.u.s. do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

Nowelizacja znosząca możliwość przedłużenia o 3 miesiące okresu pobierania zasiłku chorobowego (zob. ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. 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. 71) wprowadziła w to miejsce przedłużenie okresu, którego upływ uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy, o 3 miesiące pobierania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego (§ 1 pkt 1 lit. b).

Według wyroku SN z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 263/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 128, ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.). Po upływie okresu zasiłkowego może istnieć niepewność, czy pracownik uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, czyli, czy będzie podlegał ochronie przez dalszy okres, nie dłuższy niż 3 miesiące. Odnosząc się do tej kwestii, SN w wyroku z dnia 26 marca 2009 r., II PK 245/08, OSNP 2010, nr 21-22, poz. 262, stwierdził, że:

1) rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie między wyczerpaniem przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego jest zgodne z prawem, chyba że z decyzji tej wynika, iż w tym okresie pracownik miał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b);

2) sąd pracy, rozpoznając w takiej sytuacji powództwo pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, powinien rozważyć zawieszenie postępowania sądowego do czasu zakończenia postępowania przed organem rentowym ostateczną decyzją w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego (art. 177 § 1 pkt 3 k.p.c.).- tak kometarz Kazimierza Jaśkowskiego do art. 53 k.p.

Pozwany pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia pismem z dnia 25 10 2015r. w dniu 2 11 2015r. tj. po upływie okresu zasiłkowego w dniu 24 10 2015r. , lecz przed wydaniem przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzji w przedmiocie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Niemniej jednak okolicznością bezsporną pozostaje , iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego , przez co w ocenie sądu orzekającego powódka pozbawiona została ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia .

Sąd w niniejszej sprawie podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 26 marca 2009 r., sygn. Akt **II PK 245/08 powołany powyżej** , iż rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie między wyczerpaniem przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego jest zgodne z prawem, chyba że z decyzji tej wynika, iż w tym okresie pracownik miał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.). 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 stawiał 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 rehabilitacyjnej zależy od treści rozstrzygnięcia tego wniosku. Należy też wziąć pod uwagę, że przyjęte od 8 lutego 2005 r. rozszerzenie ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę na pierwsze trzy miesiące korzystania ze świadczenia

rehabilitacyjnego (art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. 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. 71) zostało dokonane w celu wzmocnienia tej ochrony i jest zmianą prawa niewątpliwie korzystną dla pracowników. Zmiana ta pociągnęła za sobą widoczne w niniejszej sprawie komplikacje wynikające z obiektywnych i uzasadnionych wymagań procedury przyznawania świadczenia rehabilitacyjnego. W ostatecznym jednak rozrachunku uzależnienie oceny zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy dokonanego w okresie między wyczerpaniem prawa do zasiłku chorobowego a wydaniem ostatecznej decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego od treści tej decyzji obciąża głównie pracodawcę, który może zostać zobowiązany do zapłaty odszkodowania lub przywrócenia pracownika do pracy. Prawa pracownika są natomiast chronione.”

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na mocy art. 56 kp w zw. Z art. 58 kp a contrario.