

Sygn. akt VP 139/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 września 2017 r.

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Teresa Pieczka, Teresa Szymała

Protokolant: st. sekr. sądowy Aldona Fojcik

po rozpoznaniu w dniu 5 września 2017 r. w Rybniku

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) spółce z o.o. z siedzibą w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej (...) spółki z o.o. z siedzibą w B. na rzecz powódki K. S. kwotę 5.550,00 zł (pięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 1.850,00 zł (tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych 00/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
3. odstępuje od obciążania strony pozwanej kosztami postępowania.

SSR Wiesław Jakubiec

Teresa Pieczka Teresa Szymała

Sygn. akt V P 139/16

## UZASADNIENIE

Powódka K. S. wniosła przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. pozew o zapłatę kwoty 5550 zł tytułem odszkodowania, a także zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Zarzuciła, iż rozwiązanie umowy narusza przepisy, bowiem na dzień doręczenia oświadczenia przebywała na zwolnieniu lekarskim z tytułu choroby jedynie przez 180 dni. (vide k.2-3, 9, 34)

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu. Uzasadniając przyznała okoliczność zatrudnienia powódki i rozwiązania umowy o pracę. Wskazała, iż powódka przedłożyła zaświadczenia o niezdolności do pracy za okres od 24 sierpnia 2015 roku do 19 lutego 2016 roku (180 dni) oraz od 22 lutego do 1 kwietnia 2016 roku. Jednakże, mimo przerwy w pobieraniu zaświadczeń, pozwana zaliczyła niezdolności do pracy do jednego okresu, bowiem powódka nie przedłożyła zaświadczenia od lekarza medycyny pracy

o zdolności do pracy. Następnie, pozwana rozwiązała umowę powódki z uwagi na niezdolność do pracy trwającą dłużej niż okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tego tytułu. (vide k.20-22)

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka K. S. w dniu 1.10.2014 r. zawarła z pozwaną (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. umowę o pracę na okres próbny do 31.12.2014 r., na stanowisku sprzątaczkii, z wynagrodzeniem 1.680 zł brutto i ze wskazaniem miejsca wykonywania pracy: R. ul. (...), a w dniu 1.01.2015 r. strony podpisały umowę o pracę na czas określony do 31.12.2016 r. z wynagrodzeniem w wysokości 1.750 zł brutto.

Powódka w okresie od 24.08.2015 r. do 19.02.2016 r. i od 22.02.2016 r. do 20.10.2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W przypadku pierwszego okresu z powodu zaburzeń depresyjnych, a od 22.02.2016 r. z powodu schorzeń neurologicznych (przewlekły zespół bólowy kręgosłupa na tle zaawansowanych zmian zwyrodnieniowo – wytwórczych i dyskopatycznych zwłaszcza w odcinku lędźwiowym z okresowo występującym zespołem korzeniowym). Zakład Ubezpieczeń Społecznych O. w R. wypłacał powódce od 24.02.2016 r. do 21.08.2016 r. zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia, a następnie (22.08.2016 – 20.10.2016 r.) świadczenie rehabilitacyjne.

Od 20.02.2016 r. nie było przeciwwskazań z powodu psychiatrycznych do wykonywania przez powódkę pracy u pozwanej, również schorzenia neurologiczne nie powodowały u powódki niezdolności do pracy w dniach 20 i 21 lutego 2016 r.

Powódka telefonicznie w okresie między 11 a 19.02.2016 r. kontaktowała się z pracownikami pozwanej i wysłała wniosek o udzielenie jej w wymiarze 35 dni urlopu wypoczynkowego po ustaniu zwolnienia lekarskiego (tj. po 19.02.2016 r.). Telefonicznie powódka uzyskała od pani P. zgodę na ten urlop.

Powódka problemy z kręgosłupem miała wcześniej, jednakże dopiero w dniu 22.02.2016 r. wskutek wykonania przez nią nagłego skrętu ciała dolegliwości bólowe kręgosłupa drastycznie zwiększyły się, pojawiły się objawy miejscowe i korzeniowe.

Pozwana wraz z pismem z dnia 22.02.2016 r. (doręczonym powódce 27.02.2016 r.) przesłał powódce skierowanie na badania lekarskie w medycynie pracy.

Powódka za 20 i 21 lutego 2016 r. nie otrzymała zasiłku chorobowego ani innego świadczenia.

Oświadczeniem z dnia 29.03.2016 r.(doręczonym powódce 31.03.2016 r.) pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z dnia 1.01.2015 r. bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku tj., 182 dni, który to okres upłynął w dniu 23.02. (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1.850 zł brutto.

Dowód: akta osobowe powódki- umowy o pracę, świadectwo pracy, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wraz z zpo, pismo z dnia 22.02.2016 r. wraz z zpo; akta rentowe: zaświadczenia lekarskie, dokumentacja medyczna; przepustka k. 5, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 32, zaświadczenia dr Z. H. k. 33; dokumentacja medyczna k. 56-61, 79-83, 84-90); pismo ZUS z dnia 21.09.2016 r., opinia biegłych z zakresu neurologii (M. W.), ortopedii (R. H.) i psychiatrii (M. K.) k. 76 i nast.; przesłuchanie powódki k. 39 tył

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, przesłuchania powódki i co do zasady opinii biegłych z zakresu neurologii (M. W.), ortopedii (R. H.) i psychiatrii (M. K.), które tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Zastrzec przy tym należy, iż w ocenie Sądu opinie biegłych z zakresu ortopedii i neurologii nie są jednoznaczne, biegli bowiem najpierw w swoich wnioskach stwierdzają, że nie ma bezpośrednich dowodów na to, że powódka w dniach 20 i 21 lutego 2016 r. była niezdolna do pracy na stanowisku sprzątaczkii, ale później prowadzą dywagacje wskazując, że jest mało

prawdopodobne aby powódka ww. dniach miała pełną zdolność do pracy, przy czym nie do końca potrafią uzasadnić tego drugie stanowisko, opierając je na przypuszczeniach.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi przepis 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.

Z mocy art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Na podstawie art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Wadliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy rozwiązanie było nieuzasadnione. Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w rozwiązaniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację z właściwymi podmiotami zamiaru rozwiązania umowy, przekroczenia terminu do złożenia tego oświadczenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych.

Zgodnie z art. 53 § 1 k.p. 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.

§ 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 § 1<sup>1</sup> 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.

Rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Ubezpieczony (pracownik) nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego (art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa) 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.). 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.

Jak wynika z wyroku SN z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 198, przyczyną rozwiązania umowy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jest niezdolność do pracy trwająca przez okres pobierania zasiłku, a nie pobieranie zasiłku. Według tezy 1 wyroku z dnia 20 października 2008 r., I PK 60/08, OSNP 2010, nr 7-8, poz. 87, przez użyte w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b wyrażenie "w okresie pobierania zasiłku" należy rozumieć okres faktycznego wypłacania pracownikowi zasiłku chorobowego, chyba że okaże się, iż pobierany zasiłek był świadczeniem nienależnym.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż w trakcie rozwiązania stosunku pracy powódki doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Przyczyna rozwiązania umowy wskazana przez pozwaną nie znalazła potwierdzenie w toku postępowania. Rozwiązanie bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy wymaga, by absencja trwała co do zasady nieprzerwanie i trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tytułu niezdolności do pracy wynagrodzenia i zasiłku. Bezsporne w sprawie jest, iż w dniu 19.02.2016 r. (gdy skończyło się zwolnienie lekarskie z powodu schorzenia psychiatrycznego) powódka miała jedynie 180 dni okresu zasiłkowego. Sąd dał wiarę twierdzeniom powódki, że ona jeszcze przed 19.02.2016 r. rozmawiała telefonicznie z pracownikami pozwanego zgłaszając gotowość do pracy i chęć -po zakończeniu zwolnienia -wykorzystania przysługującego jej urlopu wypoczynkowego. Wiarygodne jest jej stwierdzenie, że otrzymała na to zgodę pracownika pozwanego (podobnie jak to było rok wcześniej). Z okoliczności sprawy wynika bowiem, że pozwana chciała po 19.02.2016 r. skierować powódkę na badania do lekarza medycyny pracy aby stwierdził jej zdolność do pracy, a w konsekwencji aby mogła wykorzystać urlop wypoczynkowy. Jednak w dniu 22.02.2016 r. (jeszcze przed otrzymaniem skierowania na badania) powódka doznaje uszkodzenia kręgosłupa i z tego powodu staje się niezdolna do pracy. Powódka uskarża się na kręgosłup dużo wcześniej, jednak dopiero w dniu 22.02.2016 r. schorzenie to na tyle pogłębia się, że powoduje niezdolność powódki do pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznaje to za nowe schorzenie i otwiera powódce nowy okres zasiłkowy. W dniach 20 i 21 lutego 2016 r. powódka jest zdolna do pracy, nie otrzymuje za te dni żadnych świadczeń (zasiłków) z tytułu niezdolności do pracy lub z innego tytułu. W tej sytuacji nieprawidłowe jest stanowisko pozwanego, który pomimo istniejącej przerwy w absencji chorobowej powódki i w okresie pobierania przez nią zasiłków, przyjął, że w dniu 23 lutego 2016 r. wyczerpała ona okres 182 dni i z tego powodu w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit b kp rozwiązał z nią umowę bez wypowiedzenia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10.01.2003 r. (I PK 144/02) jeżeli niezdolność do pracy jest wynikiem z dwóch różnych chorób, to przerwa między ustaniem poprzedniej, a powstaniem ponownej niezdolności nie pozwala sumować tych okresów do ustalenia długości okresu zasiłkowego. Zatem okres ochrony przewidziany w art. 53 kp odpowiednio przedłuża się o długość zwolnienia przyznanego na kolejne choroby. Bezsporne w niniejszej sprawie, że schorzenie z powodu którego powódka była niezdolna do pracy w okresie od 24.08.2015 r. do 19.02.2016 r. było innym schorzeniem od tego na które zapadła od 22.02.2016 r..

Pozwany był zobowiązany wiedząc o kończącym się zwolnieniu lekarskim powódki, która wcześniej zgłaszała gotowość do pracy, aby skierować ją od razu na badanie lekarskie do medycyny pracy. Obowiązku tego jednak nie dopełnił należycie, bowiem skierowanie takie doręczono powódce dopiero 27.02.2017 r.. W konsekwencji stan zdrowia powódki nie został zbadany przed tym jak zachorowała na schorzenie neurologiczne i spowodowało, że pozwany niewłaściwie zakwalifikował (vide świadectwo pracy) dni 20 i 21 lutego 2016 r. jako nieobecności nieodpłatne powódki.

Na marginesie wskazać należy, iż pozwany błędnie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy pouczył powódkę o sędzie właściwym do rozpoznania niniejszej sprawy. Nadto pozwany błędnie przyjął datę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy (przyjął datę 23.02.2016 r., w sytuacji gdy oświadczenie o rozwiązaniu umowy doręczono powódce 31.03.2016 r.).

W ocenie Sądu nie ma podstaw do przyjęcia, że powódka miała ciągłą niezdolność do pracy na swoim stanowisku (w tym również w dniach 20 i 21 lutego 2016 r.). Wyrażone w opinii biegłych neurologa i ortopedy takie stanowisko uważa za nieprawidłowe, gdyż sami biegli podkreślają, że jest to tylko ich dywagacja, gdyż nie mają w dokumentacji medycznej dowodów na fakt, iż w dniach 20 i 21 lutego 2016 r. powódka była niezdolna do pracy, a powódka wskazuje, że przyczyną urazu kręgosłupa powodującego jej niezdolności do pracy od 22.02.2016 r. było wykonanie tego dnia rano niewłaściwego skrętu ciała.

--	--

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 5.550 zł (pkt 1 sentencji).

Wyrokowi co do kwot odpowiadającej wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki nadano rygor natychmiastowej wykonalności zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. pierwsze k.p.c. (pkt 2). Mając na uwadze okoliczności sprawy Sąd, na podstawie art. 102 kpc, odstąpił od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi (pkt 3).