

Sygn. akt IV P 44/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: K. P., Z. G.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2016 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa S. J. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenie za czas choroby, ustalenie istnienia stosunku pracy i sprostowanie świadectwa pracy

1. ustala, iż powoda S. J. (1) w okresie od 25 marca 2016 roku do 4 kwietnia 2016 roku łączył z pozwanym -(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. stosunek pracy, na podstawie umowy o pracę, w ramach którego powód S. J. (1) był zatrudniony na stanowisku pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy;

2. oddala powództwo w pozostałej części.

Sygn. akt IV P 44/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 15 kwietnia 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P., powód S. J. (1) wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 5.550 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu, ustalenie, że z pozwaną Spółką łączył go stosunek pracy w okresie od 1.05.2006 roku do 4.04.2016 roku, zasądzenie kwoty 600 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od 25.03.2016 roku do 4.04.2016 roku z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu oraz sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy w punkcie 1, poprzez wpisanie, że był zatrudniony

w okresie od dnia 1.05.2006 roku do 4.04.2016 roku.

W uzasadnieniu podnosił, że pismem z dnia 25 marca 2016 roku pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem 24 marca 2016 roku, wskazując jako przyczynę niezdolność do pracy po długiej chorobie, to jest na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b Kodeksu pracy. Zdaniem powoda rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów, bowiem w dniu 24 marca 2016 roku nie upłynął jeszcze okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności powoda do pracy.

Dalej powód wskazywał, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy otrzymał w dniu 4 kwietnia 2016 roku, zatem do tej daty był pracownikiem pozwanej. Dlatego też świadectwo pracy wymaga sprostowania, a za okres od 25 marca do 4 kwietnia 2016 roku powodowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe.

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 maja 2016 roku pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podnosiła, że niezdolność do pracy powoda wynosiła 182 dni, a umowa o pracę została rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia, bowiem powód po 182 dniach choroby przedstawił zaświadczenie o dalszej niezdolności do pracy. Ponieważ S. J. (1) posiada prawo do renty, bezprzedmiotowe było dalsze wypłacanie zasiłku chorobowego.

W toku postępowania strona powodowa popierała powództwo i wносиła o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. J. (1) został zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od dnia 1 maja 2006 roku w wymiarze 0,95 etatu na stanowisku pracownika ochrony – pracownika gospodarczego. Początkowo pracował na podstawie umów o pracę na czas określony. Od 1 stycznia 2008 roku został zatrudniony na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio za wynagrodzeniem w wysokości 5,20 zł za godzinę. Powód został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, a od 1992 roku posiada prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Obecnie pobiera emeryturę, do której prawo uzyskał w toku procesu.

(dowód: umowy o pracę, orzeczenia o niepełnosprawności – akta osobowe powoda, część B, zeznania powoda S. J. (1) – k. 34-35 w zw. z k. 36, k. 36, 44)

W okresie od 25 września 2015 roku do 24 marca 2016 roku (182 dni) S. J. (1) był niezdolny do pracy z powodu choroby. Za ten okres otrzymał przysługujące mu świadczenia.

(dowód: karta zasiłkowa – k. 10-10v; okoliczności bezsporne)

Po upływie okresu zasiłkowego powód nie otrzymał zaświadczenia o zdolności do pracy i przedstawił zaświadczenie lekarskie o dalszej niezdolności do pracy na okres od 25 marca do 28 kwietnia 2016 roku.

(dowód: zaświadczenie lekarskie – k. 11; zeznania powoda S. J. (1) – k. 34-35 w zw. z k. 36, k. 36, 44; zeznania pozwanego Z. W. – k. 35 w zw. z k. 36, k. 36, 44)

Oświadczeniem z dnia 25 marca 2016 roku pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b kp z powodu niezdolności do pracy po długotrwałej chorobie. Tego samego dnia pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 1 maja 2006 roku do 24 marca 2016 roku. Oświadczenie

o rozwiązaniu umowy o pracę wraz ze świadectwem pracy zostało powodowi doręczone w dniu 4 kwietnia 2016 roku. Świadectwo pracy zawierało pouczenie o terminie i sposobie sprostowania. S. J. (1) nie występował do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy.

(dowód: zeznania powoda S. J. (1) – k. 34-35 w zw. z k. 36, k. 36, 44; oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, świadectwo pracy – w aktach osobowych powoda, część C)

Za okres od 25 marca 2016 roku do 4 kwietnia 2016 roku powód nie otrzymał żadnych świadczeń wynikających z zatrudnienia, ani od pracodawcy, ani z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

(dowód: okoliczności bezsporne)

Ustalenie, że w okresie od 25 marca 2016 roku do 4 kwietnia 2016 roku łączył powoda z pozwaną Spółką stosunek pracy jest potrzebne S. J. (1) do potwierdzenia stażu pracy w celu ewentualnego przeliczenia wysokości emerytury.

(dowód: zeznania powoda S. J. (1) – k. 44)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań stron, głównie powoda S. J. (2), a także na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powoda. W zakresie niezbędnym do wydania orzeczenia stan faktyczny jest w zasadzie bezsporny.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W przedmiotowej sprawie S. J. (1) wystąpił z szeregiem roszczeń, które zostaną kolejno omówione.

Powód wnosił o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b kp, podnosząc, że rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło przedwcześnie.

Zgodnie z art. 56 §1 kp 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.

Wskazaną w oświadczeniu pozwanej Spółki podstawą prawną rozwiązania umowy o pracę był przepis art. 53 § 1 pkt 1b kp. Zgodnie z jego treścią 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 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.

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).

Pomiędzy stronami bezspornym było, że S. J. (1) w 2015 roku pobierał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, po czym uzyskał prawo do zasiłku z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby, przewidzianego w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2016.372 t.j.) i pobierał go przez maksymalny okres zasiłkowy określony w art. 8 powołanej ustawy. Przepis ten stanowi, że zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 - nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - nie dłużej niż przez 270 dni.

Z kolei z treści art. 18. ust. 1 wynika, że świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy. W ust. 7 postanowiono, że świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego oraz do urlopu dla poratowania zdrowia, udzielonego na podstawie odrębnych przepisów.

W przedmiotowej sprawie powód był niezdolny z powodu choroby od dnia 25 września 2015 roku i wyczerpał okres zasiłkowy – 182 dni – w dniu 24 marca 2016 roku. S. J. (1), jako osobie uprawnionej do renty z tytułu niezdolności do pracy nie przysługiwało świadczenie rehabilitacyjne.

Wskazane powyżej okoliczności spowodowały zatem, że pozwanemu pracodawcy od dnia 25 marca 2016 roku przysługiwało uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie.

Równocześnie przepis art. 53 § 3 k.p. zakazuje rozwiązania umowy o pracę z powołanych przyczyn, jeśli pracownik stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Tymczasem w sprawie bezspornym było, że po upływie okresu zasiłkowego powód nie otrzymał zaświadczenia o zdolności do pracy i przedstawił zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy na dalszy okres od 25 marca do 28 kwietnia 2016 roku. Pracodawca prawidłowo sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę następnego dnia po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, wskazując w oświadczeniu i świadectwie pracy, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z upływem ostatniego dnia okresu zasiłkowego, tj. 24 marca 2016 roku. Samo doręczenie oświadczenia nastąpiło w dniu 4 kwietnia 2016 roku, ale okoliczność ta nie daje podstaw do zasądzenia odszkodowania powodowi na niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Ma ona wpływ na inne roszczenia powoda.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 56 kp, oddalił powództwo w części dotyczącej odszkodowania.

Podobnie sytuacja przedstawia się w odniesieniu do żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas choroby w okresie od 25 marca do 4 kwietnia 2016 roku. Zgodnie z przepisem art. 8 powołanej ustawy zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 - nie dłużej jednak niż przez 182 dni. Do tego okresu, zwanego dalej "okresem zasiłkowym", wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, jak również okresy niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2. Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

Powód wyczerpał okres zasiłkowy i otrzymał w tym czasie przysługujące mu świadczenia. Dalszy okres niezdolności do pracy stanowi nieobecność usprawiedliwioną, jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu, ale bez wypłaty świadczeń pieniężnych. Dlatego też powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za czas choroby w okresie od 25 marca do 4 kwietnia 2016 roku podlegało oddaleniu.

S. J. (1) wystąpił również z żądaniem sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie w punkcie 1, że był zatrudniony w okresie od 1.05.2006 roku do 4.04.2016 roku.

Zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ kp pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

S. J. (1) przyznał, że nie do końca przeczytał pouczenie zamieszczone na świadectwie. Przepis art. 97 § 2¹ kp stanowi, iż pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. Dopiero w razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie powód nie dochował trybu określonego w powołanym przepisie, nie wystąpił do pozwanego pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Skierował pozew do Sądu

z pominięciem wniosku do pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd oddalił powództwo, jako bezzasadne, a to na podstawie art. 97 § 2¹ kp.

S. J. (1) wystąpił również z żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a pozwaną Spółką w okresie od 1 maja 2006 roku do 4 kwietnia 2016 roku.

Warunkiem merytorycznego rozpoznania powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy jest istnienie po stronie powoda interesu prawnego w rozumieniu art. 189 kpc. Powód uzasadniał istnienie interesu prawnego w żądanym ustaleniu możliwością przeliczenia wysokości emerytury w związku z wydłużeniem stażu pracy.

Wskazać należy, iż interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie może być ograniczony wyłącznie do żądania świadczeń należnych ze stosunku pracy. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a także rzutuje na ich wysokość. Może mieć także znaczenie w ramach kolejnych stosunków pracy dla przyszłych świadczeń, uzależnionych od okresu zatrudnienia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2004 roku, I PK 521/03, opubl. L.).

Reasumując należy stwierdzić, iż powód posiada interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, bowiem takie ustalenie może mieć znaczenie w zakresie przez niego wskazanym - przeliczeniu wysokości emerytury.

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawał okres zatrudnienia powoda od 1 maja 2006 roku do 24 marca 2016 roku. Sporny był tylko okres od 25 marca 2016 roku do 4 kwietnia 2016 roku. Było to związane z faktem, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 25 marca 2016 roku zostało powodowi doręczone w dniu 4 kwietnia 2016 roku.

Zgodnie z treścią art. 61 § 1 kc w zw. z art. 300 kp oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej

w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Oznacza to, że oświadczenie woli wywiera jakiegokolwiek skutki prawne z chwilą dojścia do adresata. „Pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, ponieważ skutek ten następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 158/2006, L..pl nr (...)).

W przedmiotowej sprawie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia zostało mu doręczone w dniu 4 kwietnia 2016 roku, co oznacza, że dopiero z tą datą mogło wywołać skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd ustalił, że w okresie od 25 marca do 4 kwietnia 2016 roku strony łączył stosunek pracy i oddalił powództwo w części niespornej - dotyczącej okresu zatrudniania do 24 marca 2016 roku.