

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Krzysztof Jedut, Stanisław Kędziora,

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko (...) Spółdzielni (...) z siedzibą w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odprawę i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1.Zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) z siedzibą w K. ( dawniej (...) Spółdzielnia (...) w O.) na rzecz powoda J. B. kwotę 28.800,00 zł ( dwadzieścia osiem tysięcy osiemset) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

2.Zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) z siedzibą w K. ( dawniej (...) Spółdzielnia (...) w O.) na rzecz powoda J. B. kwotę 29.610 zł ( dwadzieścia dziewięć tysięcy sześćset dziesięć złotych) tytułem odprawy na podstawie art. 8 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ( tj. Dz.U. z 2016r. poz. 1474);

3.Umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

4.Wyroкови w pkt 1 do kwoty 9.870,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

5.Zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) z siedzibą w K. ( dawniej (...) Spółdzielnia (...) w O.) na rzecz powoda J. B. kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

6.Koszty związane z nieuiszczoną opłatą sądową od pozwu przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 września 2017r. powód J. B. wnosił o przywrócenie go do pracy w pozwanej (...) Spółdzielni (...) w O. ( obecnie (...) Spółdzielnia (...) w K.) na poprzednie warunki pracy i płacy, zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Spółdzielni kwoty 28.800 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W piśmie procesowym z dnia 7 lutego 2018r. pełnomocnik powoda złożył ewentualne roszczenie - w razie nieuwzględnienia roszczenia powoda o przywrócenie do pracy, wnosił o zasądzenia na rzecz powoda od pozwanej

Spółdzielni odszkodowania w wysokości 28.800 zł za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę (k.190).

W piśmie procesowym z dnia 26 kwietnia 2018r. (k. 239) pełnomocnik powoda oświadczył, że powód cofa roszczenie o przywrócenie go do pracy w pozwanej Spółdzielni oraz o zasądzenie na jego rzecz kwoty 28.800 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy; natomiast podtrzymał zgłoszone wcześniej jako ewentualne, żądanie zasądzenia na rzecz powoda od pozwanej Spółdzielni odszkodowania w wysokości 28.800 zł za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oraz rozszerzył powództwo w ten sposób, że domagał się zasądzenia na rzecz powoda odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.).

Pozwana (...) Spółdzielnia (...) w O. (obecnie (...) Spółdzielnia (...) w K.) powództwa w żadnym zakresie nie uznawała i wносиła o jego oddalenie; wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (k.272).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. B. zatrudniony został w (...) Spółdzielni (...) w O. w dniu 17 czerwca 1982r., początkowo jako kierownik zmianowy, potem kierownik działu technicznego, dyrektor ds. techniczno-produkcyjnych, a z dniem 1 stycznia 2012r. został powołany na stanowisko Zastępcy Prezesa ds. (...) (...) ( k. 131, 122, 100, 88).

Zarząd Spółdzielni składający się z 3 osób, w tym powoda, aż do roku 2016 zawsze otrzymywał od Rady Nadzorczej Spółdzielni absolutorium ( zeznania świadków: H. Ł. k. 215v-216, W. K.). Praca powoda na tym stanowisku była dobrze oceniana przez pozostałych członków zarządu i pozytywnie odbierana przez pracowników ( zeznania świadków: H. Ł., W. K., Ł. M. k.216-216v, P. K. k.257-259).

W okresie od 31 sierpnia 2016r. do 16 września 2016r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu zaostrzenia dolegliwości bólowych kręgosłupa, zespołu korzeniowego, skoków ciśnienia tętniczego ( k.59v, informacje zawarte w opiniach sądowno- lekarskich biegłych sądowych złożonych na piśmie: A. S. k. 255-256 i K. Z. k.312-315.)

W dniu 12 września 2016r. powód został przez nowo powołaną Radę Nadzorczą Spółdzielni odwołany ze stanowiska Zastępcy Prezesa ds. (...) (...), a jako przyczynę – w treści Uchwały, wskazano brak zaufania do podejmowanych decyzji ( k.77, 75).

W okresie od 19.09.2016r do 18.11.2016r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym (k.78).

Od dnia 16 listopada 2016r. powód został uznany przez lekarza rodzinnego za niezdolnego do pracy od dnia 17.11. do 9.12.2017r. z powodu bólów kręgosłupa (informacje zawarte w opinii sądowno- lekarskiej biegłych sądowych).

W dniu 19 grudnia 2017r. powód przebył złamanie kości piszczelowej prawej i górnej 1/3 strzałki ze skręceniem stawu skokowego prawego ( dokumentacja medyczna - koperta k.264, koperta k.270, informacje zawarte w opinii sądowno- lekarskiej biegłych, k.70v ). Powód następnie przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim do 17 maja 2017r., odbywał w tym czasie rehabilitację (k.59v, dokumentacja medyczna koperta k.261). W dniu 11 maja 2017r. powodowi, wobec orzeczenia Lekarza Orzecznika ZUS, przyznano świadczenie rehabilitacyjne na okres 4 miesięcy – licząc od daty wyczerpania okresu zasiłkowego tj. od 18 maja 2017r. (k. 70). W okresie od 29.05.2017r. do 19.06.2017r powód przebywał na leczeniu sanatoryjnym z rozpoznaniem przewlekła choroba niedokrwienna serca, dychawica oskrzelowa i choroba nadciśnieniowa i został wypisany w stanie ogólnym dobrym z poprawą sprawności ruchowej i wydolności wysiłkowej ( koperta k.257).

G. P. został powołany na stanowisko Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni w dniu 5 lipca 2017r. ( bezsporne).

W dniu 4 sierpnia 2017r. powód otrzymał zaświadczenie lekarskie od lekarza prowadzącego z którego wynikało, że leczenie z powodu złamania tylnej krawędzi dalszej nasady piszczeli prawej oraz 1/3 strzałki prawej zostało zakończone 4.08.17r. i powód może pracować na wcześniejszym stanowisku pracy (k. 68). Tego też dnia powód zgłosił się do pracownika zajmującego się w pozwanej Spółdzielni sprawami bhp z prośbą o wydanie mu skierowania na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy, ale ten pracownik poprosił, aby powód najpierw rozmawiał z Prezesem Zarządu G. P. ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.368-369). Powód tego dnia rozmawiał z Prezesem Zarządu G. P., powód poinformował prezesa, że ma jeszcze do wykorzystania ok. 100 dni urlopu wypoczynkowego, powiedział, też że może zgodzić się aby, podobnie jak w przypadku innego członka Zarządu, stosunek pracy łączący strony rozwiązał się za wypowiedzeniem z przyczyn jego niedotyczących, a G. P. poprosił o kilka dni, aby mógł porozmawiać z radą nadzorczą ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W. K., podobnie jak powód, była Zastępcą Prezesa Spółdzielni, została odwołana z tej funkcji w dniu 5 lipca 2017r. i w dniu 7 lipca 2017r. strony uzgodniły, że stosunek pracy łączący strony zostanie rozwiązany za porozumieniem stron z końcem września 2017r. z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, W. K. otrzymała odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn jej niedotyczących (zeznania świadka W. K. k.214v-215).

G. P., po powołaniu go na to stanowisko, w rozmowach z zakładową organizacją związkową wymieniał osoby, z którymi nie chciałby dalej pracować i jedną z tych wymienianych osób był powód (zeznania świadka Ł. M.).

W dniu 7 sierpnia 2017r. powód zgłosił się do Prezesa G.P., który poinformował go, że może on go zwolnić bez wypowiedzenia z przyczyn zdrowotnych i wtedy powód złożył w pozwanej Spółdzielni pismo, w którym prosił o wydanie skierowania na badania lekarskie kontrolne do lekarza medycyny pracy w związku z zakończeniem leczenia potwierdzonym przez lekarza prowadzącego (k. 67, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W kolejnym piśmie z dnia 9.08.17 skierowanym do Zarządu pozwanej Spółdzielni powód ponownie prosił o skierowanie go na badania lekarskie kontrolne do lekarza medycyny pracy, zgłaszając ponownie zamiar powrotu do pracy (k.66).

Pozwany pracodawca nie skierował powoda na kontrolne badania, tylko w piśmie z dnia 16 sierpnia 2017r. ówczesny Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni (...) podał, że brak jest możliwości wyrażenia zgody na powrót powoda do pracy w trakcie trwania świadczenia rehabilitacyjnego, które zostało przyznane przez lekarza orzecznika ZUS na okres od 18.05. do 14.09.17 w związku z ogólnym stanem zdrowia (k.65).

W piśmie z dnia 21 sierpnia 2017r. Zarząd pozwanej Spółdzielni zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej z informacją, iż zamierza rozwiązać z powodem stosunek pracy bez zachowania okresy wypowiedzenia na podstawie art. 53§1 pkt 1 litera b kp (k.63).

W dniu 22 sierpnia 2017r. Zarząd pozwanej spółki sporządził oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na podstawie art. 53§1 pkt 1 litera b kp z dniem doręczenia tegoż pisma, a jako przyczynę podał niezdolność powoda do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące i pismo to zostało tego dnia wysłane do powoda drogą pocztową (k.61).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 31 sierpnia 2017r., powód otrzymał świadectwo pracy (k.59-60).

Powód zakończył pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego w dniu 14 września 2017r. i od tego momentu jest bezrobotnym ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powód od 2009r. leczy się z powodu: choroby niedokrwionej serca, niewydolności węzła zatokowego, nadciśnienia tętniczego, dyslipidemii, nietolerancji glukozy, przewlekłej obturacyjnej choroby płuc, dokonana była implantacja stentu, impalntacja stymulatora w 2011r, odbywał on potem wielokrotnie wizyty u lekarza rodzinnego w Poradni

kardiologicznej, stymulatorowej, neurologicznej ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, dokumentacja medyczna - koperta k.267,280, informacje zawarte w opinii biegłych sądowych).

W roku 2000 powód przebył złamanie kompresyjne kręgosłupa, leczony był zachowawczo ( informacje w opinii biegłych sądowych).

Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 9.870 zł - k.48.

W okresie zatrudnienia powoda, (...) Spółdzielnia (...) w O. miała dwa zakłady tj. w O. i w K., podjęta została jednak decyzja o sprzedaży Zakładu w O. z przyczyn ekonomicznych i od dnia 1 maja 2018r. funkcjonuje już tylko jeden zakład tj. w K., a Zakład w O. przejął nabywca, nastąpiła też zmiana nazwy na (...) Spółdzielnię (...) w K. ( bezsporne).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o dokumenty, w tym medyczne, wskazane wyżej, a złożone go akt sprawy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc są zgodne ze wskazanymi wyżej dokumentami, a także znajdują oparcie w zeznaniach świadków: W. K. i H. Ł., które to zeznania sąd obdarzył wiarą w całości , bo są zgodne ze sobą, jak też i nie są sprzeczne w żadnym zakresie z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Również i zeznania świadka P. K. korelują z zeznaniami wyżej wymienionych świadków, jak i powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, a zatem należy obdarzyć je walorem wiarygodności. Zeznania świadka Ł. M. sąd także obdarzył wiarą w całości, bo zeznania te nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Zatem zeznania powoda składane w trybie art. 299 kpc należy obdarzyć wiarą w całości, gdyż znajdują pełne oparcie w dokumentach złożonych do akt sprawy, jak też i zeznaniach wskazanych wyżej świadków.

Także i zeznania świadków: E. B. (k.209v) i J. P. ( k.209v-210) należy obdarzyć walorem wiarygodności, choć nie wniosły one nic istotnego do sprawy, mając na uwadze przedmiot sprawy. Świadkowie ci bowiem w swoich zeznaniach opisywali swoje własne negatywne odczucia, jeżeli chodzi o zachowanie powoda wobec nich jako ich przełożonego, a te okoliczności nie mają żadnego znaczenia dla przedmiotowej sprawy.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda, zasądzenia na jego rzecz od pozwanej Spółdzielni odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, jest uzasadnione.

Na wstępie podnieść należy, że pracodawca zgodnie z art. 53§ 1 pkt 1 lit. b kp 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, przy czym jest to tylko możliwość rozwiązania umowy o pracę z niezdolnym do pracy pracownikiem po upływie okresu ochronnego, a nie jest obowiązek, lecz prawo pracodawcy, z którego ten nie musi jednak skorzystać.

Zgodnie z §3 tegoż przepisu, rozwiązanie jednak umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 kp nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Pracodawca może zatem skorzystać z prawa do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, od momentu wyczerpania okresów wskazanych w art. 53 § 1 i 2 kp, aż do momentu stawienia się do pracy pracownika w stanie zdrowia pozwalającym na jej świadczenie. Oczywiście zakaz rozwiązania umowy (art. 53 § 3 kp) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się tylko w celu przerwania okresu uprawniającego do rozwiązania umowy (wyr. SN z 16.12.1999 r. w sprawie I PKN 415/99). Ciężar jednak udowodnienia stawiającemu się do pracy pracownikowi po wyczerpaniu okresu niezdolności do pracy z powodu choroby dalszego występowania tej niezdolności, spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na stosowne badania, skoro zgodnie z art. 53§3 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy. Pracownik, który zgłasza chęć powrotu do pracy, powinien wykonać badania kontrolne, na które pracodawca powinien skierować tego

pracownika. Jeżeli lekarz medycyny pracy orzeknie, że pracownika można dopuścić do pracy, pracodawca będzie zobowiązany go dopuścić, a co za tym idzie, nie będzie mógł pracownika zwolnić na podstawie art. 53§1 kp. Dotyczy to również pracownika, któremu wprawdzie przyznano świadczenie rehabilitacyjne na konkretny okres, lecz zgłasza on pracodawcy chęć wcześniejszego powrotu do pracy. Powyższe stanowisko wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 17 lipca 2009 r. w sprawie I PK 39/09. W orzeczeniu tym sąd uznał, że można domniemywać, iż pracownik w okresie, na który przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne, jest niezdolny do pracy. Jednak nie oznacza to, że przez cały okres, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, pracownik jest niezdolny do pracy. Co z kolei nie przesądza, że po wydaniu decyzji przez ZUS przyznającej świadczenie pracownik nie odzyskał zdolności do pracy, bowiem decyzja ZUS jedynie wskazuje niezdolność do pracy w chwili jej wydania. Nie stwierdza, że pracownik nie odzyska zdolności do pracy przez cały okres przyznanego świadczenia rehabilitacyjnego. Także lekarz orzecznik ZUS nie może w sposób jednoznaczny stwierdzić, jak długo będzie trwała niezdolność do pracy. Określa jedynie prawdopodobny okres. Przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego „dowodzi”, że pracownik jest niezdolny do pracy, ale tylko wówczas, gdy dowód ten nie zostanie obalony. Inaczej rzecz ujmując, można przyjąć domniemanie, że pracownik w okresie, na który przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne jest niezdolny do pracy. Domniemanie to może jednak zostać obalone, gdyż moc wiążąca ostatecznej decyzji organu rentowego przyznającej to świadczenie nie obejmuje stwierdzenia, że przez cały okres, na który je przyznano, pracownik jest niezdolny do pracy, a w szczególności, że po wydaniu takiej decyzji tej zdolności do pracy nie odzyskał.

Pamiętać należy, że w postępowaniu o przywrócenie do pracy pracownika zwolnionego w trybie art. 53§1 kp sąd jest związany decyzją organu rentowego w przedmiocie ustalenia prawa pracownika do zasiłku chorobowego przez okres wskazany w decyzji (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 1975 r. w sprawie I PZP 31/75). Jest też związany decyzją przyznającą świadczenie rehabilitacyjne, jednak związenie – jak wyżej podniesiono, obejmuje jedynie to, że w chwili wydania decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego (po wyczerpaniu okresu zasiłkowego) pracownik nie odzyskał zdolności do podjęcia pracy zarobkowej oraz rokuje jej odzyskanie w okresie, na który świadczenie jest przyznawane. Sąd nie jest natomiast związany długością okresu, na jaki świadczenie rehabilitacyjne przyznano, w tym znaczeniu, że musi przyjąć trwanie w nim niezdolności do pracy (lub odwrotnie, że zdolność do pracy nie została odzyskana). Z istoty decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego - art. 18 ust. 1 i 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wynika, że przysługuje ono za okres "niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy". W dacie wydania decyzji przyznającej świadczenie rehabilitacyjne organ rentowy dysponuje orzeczeniem lekarza orzecznika określającym prawdopodobny okres niezbędny do przeprowadzenia rekonwalescencji. Siłą rzeczy niemożliwe jest określenie z góry przez lekarza orzecznika ZUS w sposób pewny czasu, po upływie którego, ubezpieczony odzyska zdolność do pracy. Z orzeczenia lekarza orzecznika nie wynika więc czas trwania niezdolności do pracy, a jedynie prawdopodobny czas niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy. Dlatego decyzja organu rentowego przyznająca świadczenie rehabilitacyjne, wydana na podstawie orzeczenia przez lekarza orzecznika, wiąże sąd oceniający wystąpienie negatywnej przesłanki rozwiązania umowy o pracę wskazanej w art. 53§3 kp, jedynie co do tego, że w dacie jej wydania ubezpieczony był niezdolny do pracy i zdolność ta powinna być odzyskana we wskazanym okresie. Z decyzji tej nie wynika natomiast (w tym zakresie nie wiąże), że niezdolność do pracy trwa przez cały okres, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, a w szczególności, że pracownik nie może zdolności do pracy odzyskać przed wyczerpaniem świadczenia.

Jeżeli więc przed upływem okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, pracownik odzyska zdolność do pracy i stawia się do niej, to ma zastosowanie zakaz rozwiązania umowy o pracę z art. 53§3 kp ( np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2004 r. w sprawie IPK 649/03). Skoro przesłanką rozwiązania umowy o pracę jest niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby, a nie pobieranie z tego tytułu zasiłku chorobowego (świadczenia rehabilitacyjnego), to pracodawca traci prawo do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53§1 pkt 1 lit b kp wówczas, gdy ustanie ta niezdolność, a nie wtedy, gdy pracownik zaprzestanie pobierania świadczenia (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r. w sprawie I PKN 350/00).

Zatem podsumowując powyższe, jeżeli pracownik w czasie trwania świadczenia rehabilitacyjnego, przed zakończeniem okresu, na jaki zostało ono przyznane, stawia się do pracy, pracodawca ma obowiązek skierować

tego pracownika na badania kontrolne u lekarza medycyny pracy, który wyda orzeczenie lekarskie, czy pracownik faktycznie odzyskał zdolność do pracy i może pracować na konkretnym stanowisku, czy też nie.

Przenosząc powyższe rozważania Sądu Najwyższego, które to stanowisko tut. sąd w całości podziela, na realia przedmiotowej sprawy, to uznać należy, że pobieranie przez powoda świadczenia rehabilitacyjnego, przyznanego jemu w okresie od 18 maja 2017r. do dnia 17 września 2017r.- wobec stosownego orzeczenia lekarza orzecznika ZUS z dnia 11 maja 2017r., nie wykluczało ustalenia, że powód w okresie wymienionym w treści decyzji przyznającej mu to świadczenie, odzyskał jednak zdolność do pracy. Poza sporem jest, że powód, po otrzymaniu w dniu 4 sierpnia 2017r. zaświadczenia lekarskiego od swojego lekarza prowadzącego, w którym stwierdzono, że leczenie z powodu złamania tylnej krawędzi dalszej nasady piszczeli prawej oraz 1/3 strzałki prawej zostało zakończone 4.08.17r. i powód może pracować na wcześniejszym stanowisku pracy, stawiał się do pozwanej Spółdzielni, przedstawił to zaświadczenie, rozmawiał z ówczesnym Prezesem Zarządu, a następnie w dniu 7 sierpnia, a potem 9 sierpnia 2017r., prosił pracodawcę o wydanie mu skierowania na badania kontrolne do poradni medycyny pracy, bo chciałby podjąć pracę w Spółdzielni od dnia 16.08.2017r. Pozwany pracodawca zaś nie skierował powoda na te badania kontrolne, a tym samym uniemożliwił ocenę, czy powód wtedy tj. ok. 7 sierpnia 2017r. był zdolny do podjęcia pracy na stanowisku, które dotąd zajmował. Tymczasem, jak wyżej podniesiono, ciężar udowodnienia stawiającemu się do pracy pracownikowi po wyczerpaniu okresu niezdolności do pracy z powodu choroby, dalszego występowania tej niezdolności, spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na stosowne badania, skoro zgodnie z art. 53§3 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy.

Pozwany pracodawca podjął zaś decyzję o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy na podstawie art. 53§1 pkt 1 litera b kp z dniem doręczenia tegoż pisma, a jako przyczynę podał niezdolność powoda do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące i ta decyzja pozwanego pracodawcy była oczywiście wadliwa. Jak wyżej podniesiono, zachowanie pozwanego pracodawcy podjęte po stawieniu się przez powoda do pracy tj. nieskierowanie go na kontrolne badania lekarskie spowodowało, że nie zostało wydane wtedy orzeczenie przez lekarza medycyny pracy o zdolności powoda, bądź jej braku do pracy w pozwanej Spółdzielni. Sąd więc wywołał dwie opinie sądowno-lekarskie wydane przez dwóch biegłych sądowych lekarzy medycyny pracy tj. A. S. ( opinia na piśmie k.255-256, opinia uzupełniająca k. 285-286), a następnie biegłą K. Z. ( opinia na piśmie k.312-315). Opinie to zostały wydane po analizie przez te biegłe, zgodnie ze zleceniem sądu, dokumentacji medycznej dotyczącej dotychczasowego leczenia powoda, złożonej do akt sprawy, a także po zbadaniu powoda i biegłą A. S. w swoich opiniach na piśmie zawarła wnioski, że w dniu 7.08.17r. powód nie był zdolny do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, gdyż powód był leczony nie tylko z powodu złamania tylnej krawędzi dalszej nasady piszczeli prawej oraz 1/3 strzałki prawej, ale i innych wielu schorzeń i dolegliwości i według biegłej - czas przeznaczony na leczenie i rehabilitację zgodnie z oceną lekarza orzecznika ZUS jest właściwy. Natomiast biegłą K. Z., opierając się na tej samej dokumentacji medycznej, w swojej opinii na piśmie podała, że w dniu 7.08. 17r. nie było przesłanek, które mogłyby jednoznacznie przemawiać za uznaniem, że powód był wtedy niezdolny do pracy. Faktycznie, jak podała w treści opinii, powód jest osobą obciążoną licznymi schorzeniami somatycznymi, głównie internistycznymi, które wymagały działań zabiegowych i wymagają leczenia farmakologicznego, ale w dacie 7.08.17r. żadne z tych schorzeń nie uległo zaostrzeniu, nie wymagało nagłej interwencji lekarskiej. Trudno zatem uznać – według biegłej, że powód był niezdolny do pracy z ich powodu, skoro stabilny przebieg choroby niedokrwiennej serca czy nadciśnienia tętniczego umożliwiał mu kontynuowanie zatrudnienia przez wiele lat (brak hospitalizacji od roku 2011). Sąd, wobec rozbieżności we wnioskach końcowych wyrażonych przez te biegłe, przesłuchał biegłe na rozprawie i w swoich opiniach złożonych ustnie (k.367v-368) podtrzymały one swoje wnioski, ale zgodnie podały, że pacjent ma prawo przerwać świadczenie rehabilitacyjne i wtedy jego stan zdrowia winien być poddany ocenie przez lekarza medycyny pracy. W tym zakresie sąd podzielił oczywiście obie te opinie. Sąd podzielił w całości opinię na piśmie, jak i ustną złożoną przez biegłą K. Z., która zdecydowanie podała, że choć powód jest osobą obciążoną licznymi schorzeniami somatycznymi, głównie internistycznymi, które wymagały wcześniej działań zabiegowych i wymagają leczenia farmakologicznego, to w dacie 7.08.17r. żadne z tych schorzeń nie uległo zaostrzeniu, nie wymagało nagłej interwencji lekarskiej, powód skutecznie kontynuował zatrudnienia w tym stanie zdrowia. Także wpis w karcie leczenia sanatoryjnego z czerwca 2017r., a więc tuż przed

zgłoszeniem się powoda do pracy, był taki, że stwierdzono, iż powód został wypisany z poprawą sprawności ruchowej i wydolności wysiłkowej. Natomiast- jak wynika z zaświadczenia od lekarza prowadzącego z 4.08. 17r., złamanie tylnej krawędzi dalszej nasady piszczeli prawej oraz 1/3 strzałki prawej zostało wyleczone. Zatem w ocenie sądu, stanowisko tej biegłej, iż w dniu 7.08. 17r. nie było przesłanek, które mogłyby jednoznacznie przemawiać za uznaniem, że powód był wtedy niezdolny do pracy, należało podzielić, bo wnioski te są uprawnione, w świetle ustalonego stanu faktycznego. Natomiast wniosek biegłej A.N.-S., iż w dniu 7.08.17r. powód nie był zdolny do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, gdyż powód był leczony nie tylko z powodu złamania tylnej krawędzi dalszej nasady piszczeli prawej oraz 1/3 strzałki prawej, ale i innych wielu schorzeń i dolegliwości i według biegłej - czas przeznaczony na leczenie i rehabilitację zgodnie z oceną lekarza orzecznika ZUS jest właściwy, jest stanowiskiem nieuprawnionym, w świetle ustalonego stanu faktycznego. Zresztą biegła składając opinię ustnie podała, że jednak nie jest w stanie z całą pewnością obecnie orzec, czy powód był w dniu 7.08.17 zdolny do wykonywania pracy, bo o tym powinien zdecydować lekarz medycyny pracy w orzeczeniu lekarskim, które winno być wtedy wydane.

Reasumując więc, mając na uwadze treść art. 53§3 kp, uznać należy, iż pozwany pracodawca nie miał prawa podjąć w dniu 21 sierpnia 2017r. decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na podstawie art. 53§1 pkt 1 lit b kp, bo powód stawiał się do pracy, co wyraźnie wyartykułował w treści pisma z dnia 7 sierpnia 2017r. Żądanie więc powoda, zasądzenia na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 56 kp w wysokości wynikającej z art. 58 kp jest uzasadnione. Powód domagał się tego odszkodowania w wysokości 28.800 zł i sąd, mając na uwadze art. 321 kpc, orzekł jak w pkt 1 wyroku.

***Także i żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanej Spółdzielni odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie przepisów na podstawie art. 1 i art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ( t.j. Dz.U. z 2018 poz. 1969), jest uzasadnione.***

Art. 1 tejże ustawy stanowi, że przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z art. 10 ust 1 tej ustawy, przepisy ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art 1. W tym miejscu podnieść należy, iż aktualne brzmienie art. 1 ust 1 ustawy różni się w swoim brzmieniu od tego, jakie zamieszczone było w poprzednio obowiązującej ustawie z dnia 28 grudnia 1989r. i nowe brzmienie ustawy nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej ogólnym zwrotem „przyczyn niedotyczących pracownika”. Już tylko z tytułu obecnie obowiązującej ustawy wynika, że stosowanie jej przepisów jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy mogą dotyczyć zarówno pracodawcy (jego szeroko rozumianych potrzeb), jak i pracownika (np. niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych). Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika (np. wyroki z 24 marca 2011 r. w sprawie I PK 185/10). Pamiętać należy, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy wtedy, gdy bez zaistnienia tych przyczyn, nie zostałaby przez pracodawcę podjęta indywidualna decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy.

Pozwana Spółdzielnia w odpowiedzi na rozszerzone w zakresie odprawy powództwo podała, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w związku z chorobą powoda , a nie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, bo do końca 2017r. nie dochodziło w Spółdzielni do zwolnień grupowych, czy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jak wyżej podniesiono, pozwany pracodawca nie miał prawa, aby uznać, iż choroba powoda doprowadziła do rozwiązania

stosunku pracy, bo jak wyżej podniesiono, powód po długotrwałym okresie niezdolności do pracy zgłosił zamiar powrotu do pracy wobec wyleczenia i to wadliwa decyzja pozwanego pracodawcy doprowadziła do rozwiązania stosunku pracy, oczywiście niezgodnie z prawem. Jak zeznał świadek Ł. M., ówczesny Prezes zarządu pozwanej G. P. wprost mówił zakładowym organizacjom związkowym, że chce „pozbyć się powoda”, wcześniej zaś decyzją nowo powołanej Rady Nadzorczej Spółdzielni powód został odwołany z funkcji Zastępcy Prezesa. Także inny długoletni członek zarządu Spółdzielni W.K., decyzją nowej Rady Nadzorczej z tej funkcji została odwołana. Zatem można powiedzieć, że nowa Rada Nadzorcza dążyła do zmian w kierownictwie Spółdzielni, a nowy Prezes Zarządu, choć nie znał pracy powoda, to już zamiar rozstania się z nim sygnalizował zakładowym organizacjom związkowym. Nie jest prawdą, że w 2017 r. w Spółdzielni nie było przypadków rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, bo taką osobą była choćby W. K., z którą właśnie za porozumieniem stron z dnia 7 lipca 2017r., zdecydowano o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn jej niedotyczących, a W. K. otrzymała odprawę w związku z takim sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Zatem, ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących jego osoby tj. związanych z wykonywaniem przez niego pracy, chorobą a skoro tak, to logiczną konsekwencją powyższego jest twierdzenie, że jeżeli nie występuje sytuacja określona powyżej, to przyczyną rozwiązania stosunku pracy łączącego strony jest przyczyna "niedotycząca pracownika", czyli przyczyna określona w ustawie z 13 marca 2003r.

W ocenie sądu powód ma więc prawo do odprawy przewidzianej w art. 8 ust1 pkt3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czyli w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a więc mając na uwadze zaświadczenie o zarobkach powoda, w wysokości 29.610 zł.

Umorzenie postępowanie co do żądania wynagrodzenia, wobec cofnięcia przez pełnomocnika powoda przedmiotowego powództwa, uzasadnia art. 355 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 i 4 k.p.c. i 469 k.p.c.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach procesu oparte jest o przepis art. 98 kpc, w zw. z §9 ust1 pkt 1 i §2 ust5 w zw. z §15 ust 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz. 1800 ze zm.).

Przejęcie na rzecz Skarbu Państwa kosztów nieuiszczonej opłaty od pozwu uzasadnia przepis art. 113 ust 1 i 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018r. poz. 300 ze zm).