

Sygn. akt VI P 411/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Lidia Płuciennik, Kamila Szelałowska

Protokolant: protokolant sądowy Lena Siedlecka

po rozpoznaniu w dniu 16 lutego 2016 r. w Warszawie na rozprawie
sprawy z powództwa M. S.

przeciwko S. F. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

1. zasądza od pozwanego S. F. na rzecz powódki M. S. kwotę 6.733,33zł (sześć tysięcy siedemset trzydzieści trzy złote 33/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. oddala powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie;
3. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia to jest do kwoty 2.244,44 zł (dwa tysiące dwieście czterdzieści cztery złote 44/100);
4. nakazuje ściągnąć od pozwanego S. F. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi- Południe w Warszawie kwotę 336,67zł (trzysta trzydzieści sześć złotych, 67/100) tytułem zwrotu kosztów procesu- opłaty od pozwu;
5. zasądza od pozwanego S. F. na rzecz powódki M. S. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100).

Lidia Płuciennik SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Kamila Szelałowska

Sygn. akt VI P 411/14

UZASADNIENIE

Powódka M. S. po sprecyzowaniu żądania domagała się od pozwanego (...) prowadzonego przez S. F. przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za okres trzech miesięcy tj. kwoty 6.780 złotych.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego. Pracodawca podnosił, że powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była niezdolność do pracy powódki wskutek choroby trwająca dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Niezdolność do pracy na dzień rozwiązania umowy o pracę była dłuższa niż 272 dni.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka – M. S. była zatrudniona w (...) od 1 stycznia 2000 r na stanowisku sprzedawcy w wymiarze pełnego etatu.

Dnia 12 września 2013 roku powódka doznała wypadku w drodze do pracy – wchodząc do (...), gdzie znajduje się sklep firmy (...). Powódka poślizgnęła się na mokrej posadce i upadła w drzwiach wejściowych budynku (...). W okresie od 12.09.2013 r do 14.10.2013 powódka otrzymywała wynagrodzenie gwarantowane ze środków pracodawcy, a od dnia 15.10.2013 r do dnia 30.10.2013 r zasiłek chorobowy. W dniu 4.11.2013 r powódka wróciła do pracy ale w dniu 16.11.2013 r ponownie uległa wypadkowi w domu . Pękła jej płytką, którą wstawiono jej w szpitalu. Od 18.11.2013 r powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 29 marca 2014 roku. Z dniem 29 marca 2014 r powódka wykorzystала pełny okres zasiłkowy wynoszący 182 dni. Od dnia 30 marca 2014 r powódka otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne, które pobierała do 24.03.2015 r. Po wykorzystaniu świadczenia rehabilitacyjnego powódce przyznano rentę okresową do 30.09.2015 r a następnie ją przedłużono (oświadczenie powódki na rozprawie w dniu 16.02.2016 r).

Pismem z dnia 30 czerwca 2014 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z powodu jej niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 272 dni.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę karta 3, karta wypadku, świadectwo pracy akta organu rentowego k. 15, decyzja k. 16 – akta organu rentowego, decyzja o przyznaniu renty k 83

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło: 6.733, 33 złotych

Bezsporne, a nadto świadczenie kart 25

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Treść art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy, na podstawie, którego pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powódką stanowi, że 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 lub 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.

Termin 272 dni, który uprawniał pozwanego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie powyższego przepisu upływał w dniu 30 czerwca 2014., a więc w dniu była jeszcze objęta ochroną z powodu niezdolności do pracy.

Sąd uznał, że w niniejszej sprawie doszło do naruszenia przepisu art. 53 ust. 1 pkt 1 lit.b kodeksu pracy, bowiem oświadczenie woli pracodawcy doszło do wiadomości powódki w ostatnim, tj. 272 dniu okresu zasiłkowego, w którym pobierała świadczenie rehabilitacyjne, o którym mowa w art. 18 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2014.159.t.j).

W ocenie Sądu limity czasowe przewidziane w art. 53 kodeksu pracy są okresami ochronnymi usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu przepisu art. 41 kodeksu pracy. W okresie tym nie jest, zatem dopuszczalne rozwiązanie umowy o pracę. Prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 kodeksu pracy powstaje, bowiem z upływem tego okresu i kończy się z dniem stawienia się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyn nieobecności (art. 53 § 3 kodeksu pracy). A zatem, aby można było dokonać rozwiązania umowy w tym trybie

musi upłynąć okres ochronny, a niezdolność musi trwać nadal. Nie doszło do ziszczenia się pierwszej przesłanki w niniejszej sprawie, bowiem oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powódka otrzymała w dniu, w którym była jeszcze objęta ochroną (30 czerwca).

Powyższe potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego, który m.in. w wyroku z dnia 21 czerwca 2005r. (sygn. akt II PK 319/04), stwierdził, że nie jest dopuszczalne złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w chwili, gdy nie istniała jeszcze przyczyna do podjęcia takiej decyzji. Przyczyną tą, w ocenie Sądu, jest niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwająca dłużej niż okresy wskazane w przepisie art. 53 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, nie zaś niezdolność do pracy, która według prognoz ma trwać dłużej niż te okresy, a co uczyniła pozwana spółka doręczając przedwcześnie powodowi wypowiedzenie.

Podkreślenia wymaga, że pracownik do ostatniego momentu okresu ochronnego może stawić się do pracy po odzyskaniu zdolności do niej, co powoduje, iż pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności w pracy trwającej dłużej niż okresy wskazane w art. 53 ust.1 pkt 1 lit.b kodeksu pracy.

Brak dochowania przez pracodawcę koniecznej staranności doprowadził do rozwiązania umowy o pracę z powódką z naruszeniem art., 53 § 1 pkt 1 lit. b kp, co uzasadnia zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią Art. 56. § 1 kodeksu pracy 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.

§ 2. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Zgodnie z treścią Art. 45. § 2. kodeksu pracy Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Biorąc pod uwagę, że powódka po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego do chwili wyrokowania pobierała rentę, co czyni ją niezdolną do pracy na stanowisku sprzedawcy sąd zasądził w punkcie pierwszym wyroku odszkodowanie w wysokości 6.733,33 złotych. W punkcie drugim wyroku oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

Nadto, na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika i z tego względu Sąd w niniejszej sprawie orzekł rygor natychmiastowej wykonalności, do kwoty 2.244,44 złotych, – o czym orzeczono jak w punkcie trzecim wyroku

Rozstrzygnięcie o opłacie znalazło oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity z 2010 r, nr 90 poz. 594 z późniejszymi zmianami). W związku z powyższym Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 5% od wartości przedmiotu sporu tj; kwotę 336,67 złotych stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić., – o czym orzeczono jak w punkcie czwartym wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60.00 złotych na podstawie § 11 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r., nr 163, poz.1349 ze zm.).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)