

**Sygn. akt XP 370/15**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

**Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł**

**Ławnicy: U. K., Z. K.**

**Protokolant: Mariola Lewandowska**

po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **K. Z.**

przeciwko: **R. D.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika i wynagrodzenie za pracę

**I. umarza postępowanie w zakresie, w jakim powódka cofnęła powództwo o ekwiwalent za niewykorzystany urlop;**

**II. zasądza na rzecz powódki K. Z. od pozwanego R. D. kwotę 238,56 zł brutto (dwieście trzydzieści osiem złotych i 56/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2015 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę;**

**III. oddala powództwo w pozostałym zakresie, tj. w zakresie żądania odszkodowania oraz odsetek ustawowych od kwoty 238,56 zł od dnia 18.04.2015 r. do dnia 30.04.2015 r.;**

**IV. znosi wzajemnie koszty procesu między stronami;**

**V. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.**

## UZASADNIENIE

**Powódka K. Z.** w pozwie z dnia 22.04.2015 r., skierowanym przeciwko pozwanemu **R. D.**, domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie trzymiesięcznego odszkodowania w kwocie 5250 zł za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, z ustawowymi odsetkami od dnia następnego od doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty, zasądzenia ekwiwalentu za urlop, ustalenia terminu rozwiązania umowy na dzień 17.04.2015 r. oraz wynagrodzenia za pracę w okresie za okres 15-17.04.2015 r. ustawowymi odsetkami od dnia 18.04.2015 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazała, że ze pracowała u pozwanego na stanowisku kasjera – sprzedawcy od czerwca 2011 r. W dniu 15.04.2015 r. została skierowana na badania po 182-dniowym zwolnieniu lekarskim, a następnie świadczeniu rehabilitacyjnym do 14.04.2015 r. W dniu 16.04.2015 r. zadzwoniła do niej kierownik i odczytała jej zwolnienie z pracy na podstawie art. 53 par. 3 k.p. Podkreśliła, że uzyskała zaświadczenie, że jest zdolna do pracy. Zarzuciła, że

do rozwiązania umowy nie mogło dojść przed datą zapoznania się przez nią z pismem, a zatem przed 17.04.2015 r. Podkreśliła, że nie otrzymała żadnego ekwiwalentu za urlop.

W piśmie z dnia 13.05.2015 r. powódka cofnęła żądanie ekwiwalentu z uwagi na jego uiszczenie oraz doprecyzowała kwotę żądanego wynagrodzenia wskazując, że domaga się z tego tytułu kwoty 238,56 zł.

Na rozprawie w dniu 1.02.2016 r. pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

**W odpowiedzi na pozew pozwany R. D.** domagał się oddalenia powództwa w całości. Zarzucił, że skierował powódkę do pracy i chciał mieć pewność, że jest zdolna do świadczenia pracy. Lekarz stwierdził, że powódka nie może dźwigać pow. 5 kg. Powódka dostarczyła zwolnienie 15.04.2015 r. i nie podjęła pracy – było dla pozwanego oczywiste, że ze względu na stan zdrowia. Od 16.04.2015 r. powódka ponownie przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Pozwany podkreślił, że jeśli lekarz potwierdzi, że powódka jest zdolna do pracy na dotychczasowym stanowisku, to może liczyć na przyjęcie do pracy w sklepie pozwanego. Innych stanowisk pozwany nie ma i nie może zapewnić powódce pracy z ograniczeniem dźwigania do 5 kg.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka była zatrudniona u pozwanego R. D. (...) od 1.07.2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kasjer – sprzedawca.

Do zadań powódki należało rozładowywanie towaru z samochodu, układanie towaru w sklepie, podawanie towaru klientom. Większość wykonywanych przez powódkę czynności była związana z podnoszeniem ciężkich towarów, niejednokrotnie przekraczających wagą 5 kg.

Dowód: umowa o pracę k. 12

świadcstwo pracy k. 7

zeznania świadek E. M. k. 84

przesłuchanie powódki k. 130

W okresie 18.04.2014 r. – 16.10.2014 r. wykorzystwała 182 – dniowe zwolnienie lekarskie. Od dnia 17.10.2014 r. do 14.04.2015 r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne.

Dowód: świadectwo pracy k. 7

Ok. 10 kwietnia powódka poinformowała pracodawcę, że kończy jej się świadczenie rehabilitacyjne. Kierownik sklepu (...) chciała wcześniej skierować powódkę na badania, powódka zgłosiła się jednak po skierowanie dopiero w dniu 15.04.2015 r.

Powódka otrzymała skierowanie na badania lekarskie, stawiała się na nich i w dniu 15.04.2016 r. uzyskała zaświadczenie: „na stanowisku kasjer – sprzedawca ograniczenie dźwigania pow. 5 kg. Zdolna do pracy od 15.04.2015 r.”

Powódka wróciła z uzyskanym zaświadczeniem do pracy, ale nie została dopuszczona do wykonywania czynności przez kierownik E. M. z uwagi na zawarte w zaświadczeniu ograniczenie dźwigania i została zwolniona do domu.

Wątpliwości E. M. wzbudził ponadto fakt, że na zaświadczeniu w pod cyfrą „5” była widoczna wcześniej napisana cyfra „1”, a nie było obok skreślenia parafki ani pieczętki lekarza.

Dowód: zaświadczenie k. 4

zeznania świadka A. M. k. 68v

zeznania świadek E. M. k. 84

przesłuchanie powódki k. 130

E. M. poinformowała powódkę telefonicznie o tym, że zostanie zwolniona z pracy w związku z nieodzyskaniem zdolności do pracy.

Dowód: zeznania świadek E. M. k. 84

W dniu 17.04.2015 r. powódka otrzymała wysłane pocztą w dniu 15.04.2015 r. pismo o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, w którym wskazano, że rozwiązano z nią umowę na podstawie art. 53 par. 1 pkt 1 b k.p. z powodu długotrwałej, nieusprawiedliwionej nieobecności spowodowanej chorobą.

Dowód: rozwiązanie umowy k. 6

dowód doręczenia przesyłki k. 32-33

Od dnia 16.04.2015 r. powódka była ponownie niezdolna do pracy.

Wyrokiem z dnia 25.08.2016 r. powódce przyznane został prawo do zasiłku chorobowego za okres od 16.04.2015 r. do 16.06.2015 r. i nadal w przypadku orzeczenia dalszej nieprzerwanej niezdolności do pracy.

Dowód: zaświadczenie lekarskie k. 36

Wyrok SR dla Wrocławia – Śródmieścia z dnia 25.08.2016 r. (X U 506/15)

Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za pracę w dniach 15-17.04.2015 r. w kwocie 238,56 zł.

Okoliczność bezsporna

### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo było uzasadnione w części.

Rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie Sąd oparł na niezakwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów oraz zeznaniach świadków A. M., E. M. i przesłuchaniu powódki. Wszystkie zeznania wzajemnie się uzupełniały, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia nie były ze sobą sprzeczne, przez co Sąd uznał je za wiarygodne.

Po rozważeniu twierdzeń obu stron, Sąd Rejonowy zdecydowanie podzielił stanowisko strony pozwanej, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było prawidłowe.

Jak stanowi art. 56 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.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 b i § 3 k.p., 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. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Wynagrodzenie chorobowe na mocy art. 92 § 1 pkt 1 k.p. przysługuje, w zależności od wieku pracownika, przez 33 albo 14 dni. Za pozostały okres niezdolności do pracy z powodu choroby przysługuje zasiłek chorobowy, zgodnie z dyrektywą sformułowaną w art. 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, nie dłużej jednak niż 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni. Zakaz rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. rozciąga się także na pierwsze trzy miesiące pobierania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego w trybie art. 18 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. W zakresie przyznania tego świadczenia istotne znaczenie mają orzeczenia lekarza orzecznika i komisji lekarskiej, ale ostateczne przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego następuje na podstawie decyzji organu rentowego. (por. Komentarz do art. 53 k.p. w Kodeks pracy. Komentarz. Redakcja naukowa Krzysztof Baran, Wolters Kluwer Warszawa 2012).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie między wyczerpaniem 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. Nie można też 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 przyczyn nieobecności (por. wyrok SN z dnia 26 marca 2009 r., II PK 245/08, OSNP 2010, nr 21-22, poz. 262, t. 1.).

Zgodnie z art. 53 § 3 k.p., pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy. Wskazany zakaz nie ma jednak zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., 1 PKN 415/99, Legalis; zob. także A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, komentarz do art. 53 k.p.; Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 9, Warszawa 2013, komentarz do art. 53 k.p). Odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy, pozbawiające pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia musi ponadto dotyczyć pracy, co do której uprzednio orzeczono niezdolność jej wykonywania, a nie innej pracy, względnie tej samej pracy, ale w innych warunkach (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 357/00, L.). Przez pojęcie stawienia się należy rozumieć przybycie na miejsce świadczenia pracy w gotowości i obiektywnej zdolności jej wykonywania. (por. Komentarz do art. 53 k.p. w Kodeks pracy. Komentarz. Redakcja naukowa Krzysztof Baran, Wolters Kluwer Warszawa 2012).

W niniejszej sprawie pracodawca prawidłowo zastosował dyspozycję art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. rozwiązując umowę z powódką bez wypowiedzenia, bez jej winy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że powódka wyczerpała w całości okres pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego. Wbrew stanowisku powódki, nie stawiała się ona do pracy „w związku z ustaniem przyczyny nieobecności” – w chwili stawienia się do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego powódka, co potwierdziło zaświadczenie lekarza medycyny pracy z 15.04.2015 r., nadal była niezdolna do pracy na swoim dotychczasowym stanowisku pracy.

Przedłożenie przez powódkę orzeczenia lekarskiego, w którego treści wskazano: „na stanowisku kasjer – sprzedawca ograniczenie dźwignia pow. 5 kg. Zdolna do pracy od 15.04.2015 r.” nie wyczerpuje przesłanki „stawienia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności”, powódka nie była bowiem w dniu 15.04.2015 r., zdolna do podjęcia pracy na zajmowanym przez nią stanowisku pracy kasjera – sprzedawcy w sklepie pozwanego R. D.. Jak wynika z wyjaśnień samej powódki, a także zeznań świadka E. M., dźwiganie towarów o wadze ponad 5 kg należało do stałych, podstawowych obowiązków pracowniczych powódki. Powódka musiała rozładowywać towar z samochodu, układać go na półkach i podawać klientom, wielokrotnie w ciągu dnia podnosząc ciężary powyżej 5 kg. W sklepie przebywała na stał jeszcze jedna osoba, i nie było pracowników, którzy wyřęczaliby kasjerów – sprzedawców w pracach związanych z podnoszeniem ciężkich towarów. Argument powódki, że pracodawca mógł podzielić obowiązki w ten sposób, żeby

dźwiganiem towarów ponad 5 kg zajmowała się wyłącznie druga pracownica przebywająca z powódką na zmianie nie zasługiwał na uwzględnienie.

Zauważyć należy, że praca na stanowisku kasjera-sprzedawcy może u różnych pracodawców wiązać się z różniącym się diametralnie zakresem obowiązków. Inny zakres obowiązków spoczywa na kasjerze – sprzedawcy w małym sklepie, w którym nie ma specjalnych stanowisk dla pracowników zajmujących się rozładowywaniem czy układaniem towarów, inny zaś w dużej jednostce, z liczną obsadą i podziałem zadań.

Zaświadczenie uzyskane przez powódkę od lekarza medycyny pracy zostało zdaniem Sądu sformułowane przez lekarza w niekonsekwentny, a przez to nieprawidłowy sposób. Nie było bowiem celem badań ustalenie, czy powódka była po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego zdolna do wykonywania jakiegokolwiek pracy kasjera – sprzedawcy, ale czy była zdolna do wykonywania pracy na tym stanowisku w sklepie pozwanego, w którym wielokrotne podnoszenie ciężkich towarów w związku z rozładunkiem, układaniem towaru na półkach i podawaniem go klientom, należało do stałych obowiązków kasjera – sprzedawcy, w wykonaniu których żaden inny pracownik pozwanego nie mógł go zastąpić.

Oczywistym jest, że powódka nie ponosi winy za takie a nie inne sformułowanie zaświadczenia. Podkreślenia jednak wymaga, że powódka zdawała sobie sprawę z tego, że ograniczenie dźwigania do 5 kg w rzeczywistości uniemożliwi jej wykonywanie jej zwykłych obowiązków zawodowych w sklepie u pozwanego.

W tych okolicznościach stanowisko kierownika sklepu – E. M. - która w dniu 15.04.2015 r., po przedłożeniu przez powódkę zaświadczenia, uznała, że powódka nie może zostać przez nią dopuszczona do pracy, ponieważ nie może ona wykonywać swoich zwykłych obowiązków, a jednocześnie pracodawca nie ma możliwości (do czego nie był zobowiązany) zapewnienia jej innej pracy lub innego zorganizowania pracy na stanowisku kasjera – sprzedawcy, było w pełni uzasadnione. Pracodawca nie mógł w ocenie Sądu postąpić inaczej, jak tylko nie dopuścić powódki do pracy z uwagi na nieodzyskanie przez nią w pełni zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku.

Jak wyżej wyjaśniono, pracodawca nie mógłby zwolnić powódki bez wypowiedzenia, gdyby stawiała się do pracy po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Przyczyną nieobecności powódki była jej niezdolność do pracy z powodu choroby. Ta przyczyna nie ustalała w dniu stawiennictwa powódki u pracodawcy, powódka nadal bowiem nie była zdolna do pracy na dotychczasowym stanowisku, tylko odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy poprzednio przez pracownika wykonywanej pozbawia bowiem pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca nie ma obowiązku proponowania innej pracy pracownikowi niezdolnemu do pracy na dotychczasowym stanowisku.

Z tych przyczyn Sąd oddalił żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika w całości.

Żądanie zasądzenia na rzecz powódki kwoty 238,56 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w dniach 15-17.04.2015 r. było uzasadnione, niewątpliwie bowiem powódka otrzymała pismo o rozwiązaniu z nią umowy w dniu 17.04.2015 r., i dopiero z tym dniem ustalał łączący strony stosunek pracy. Pozwany nie zaprzeczył, by żądana przez powódkę z tytułu wynagrodzenia kwota była wyliczona nieprawidłowo. Z tych przyczyn Sąd zasądził w punkcie II wyroku na rzecz powódki żadaną z tytułu wynagrodzenia za pracę kwotę wraz z odsetkami od dnia 1 maja 2015 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w zakresie odsetek od tej kwoty za okres od 18.04.2015 r. do 30.04.2015 r., jako żądanych za okres przed terminem wymagalności tego roszczenia.

Zauważyć również należy, że Sąd Rejonowy nie był władny ustalić w wyroku terminu rozwiązania umowy o pracę między stronami na dzień 17.04.2015 r. W trybie art. 189 k.p.c. można bowiem domagać się ustalenia istnienia lub nieistnienia prawa lub stosunku prawnego (jego istnienia w danym okresie, nie zaś daty rozpoczęcia zakończenia), i tylko w sytuacji istnienia interesu prawnego. Nie ma zaś interesu prawnego strona, która może wysunąć z tego samego tytułu dalej idące roszczenie, tj. nie może domagać się ustalenia, jeśli przysługuje jej roszczenie o zasądzenie z tego tytułu kwoty. Roszczenie powódki o ustalenie terminu zakończenia umowy zostało sformułowane przez

nią przed wstąpieniem profesjonalnego pełnomocnika i nie zostało przez niego wprost podtrzymane, Sąd ustalał zatem okoliczność terminu rozwiązania umowy między stronami jako przesłankę zasadności roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia.

W punkcie I Sąd umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop, cofniętego przez powódkę przed doręczeniem pozwu z uwagi na dobrowolne spełnienie jej roszczenia w tym zakresie.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł obligatoryjnie na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c. jak w punkcie V wyroku, nadając rygor co do pełnej zasądzonej kwoty, jako nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki za pracę.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie IV wyroku zgodnie z art. 100 k.p.c., statuującym zasadę zniesienia kosztów między stronami w sytuacji częściowego uwzględnienia ich roszczeń. Przy zastosowaniu instytucji wzajemnego zniesienia kosztów należy uwzględnić wysokość kosztów poniesionych przez każdą ze stron oraz stosunek, w jakim każda z nich wygrała lub przegrała sprawę. W niniejszej sprawie roszczenia powódki uzasadnione były w części – w zakresie żądania wynagrodzenia za okres 15-17.04.2015 r., z uwagi na wykazane przez nią rozwiązanie stosunku pracy dopiero w dniu 17.04.2015 r., nie zaś w terminie wskazanym w świadectwie pracy. Za niezasadne Sąd uznał zaś roszczenie o zapłatę odszkodowania w kwocie 5.250 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Roszczenie powódki zostało zatem oddalone w większej części. Jednocześnie jednak powódka poniosła wyższe koszty procesowe, w przeciwieństwie do pozwanego, była bowiem reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego. Z powodu różnicy w poniesionych kosztach, Sad pomimo przegrania sprawy przez powódkę w większym zakresie, zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami.