

UZASADNIENIE

W. S. w pozwie skierowanym przeciwko R. S. domagała się zasądzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, tj. kwoty 8 400 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu oraz zasądzenia na swoją rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego wskazała, że w dniu 8 marca 2021 r. pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy ignorując rozpoczęte przez nią starania o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego.

Pozwany R. S. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, wskazując, że złożenie powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło na skutek nieudzielenia przez powódkę odpowiedzi co do rozpoznania jej wniosku o świadczenie rehabilitacyjne. Po uzyskaniu informacji o przyznaniu W. S. prawa do tego świadczenia, pracodawca dwukrotnie cofnął swoje oświadczenie, na co powódka nie wyraziła zgody. W ocenie pozwanego, żądanie aktualnie przez powódkę odszkodowania narusza art. 8 k.p., jako że to powódka swoją odmową doprowadziła do rozwiązania stosunku pracy.

W toku postępowania W. S. rozszerzyła żądanie pozwu domagając się odszkodowania w kwocie 9 599,97 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu pozwu.

Pozwany R. S. wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, iż kwota o jaką rozszerzono powództwo, tj. kwota 1 199,97 zł, nie została w żaden sposób wykazana, a naliczenie odsetek od tejże kwoty od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu pozwu należy uznać za nieuprawnione.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. S. i R. S. począwszy od dnia 3 listopada 2016 r. łączył stosunek pracy, w ramach którego W. S. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy i fakturzystki za wynagrodzeniem wynoszącym w ostatnim okresie zatrudnienia 2 800 zł. Umowa o pracę nie przewidywała żadnych dodatkowych składników wynagrodzenia.

Niesporne, a nadto umowa o pracę i aneksy w części B akt osobowych powódki.

Od 7 września 2020 r. W. S. pozostawała długotrwale niezdolna do pracy z powodu choroby. Złożyła wniosek o przyznanie jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego po wykorzystaniu pełnego okresu zasiłkowego. Ze strony pracodawcy wniosek ten wypełnił A. M. (wspólnik R. S., odpowiedzialny za prowadzenie spraw kadrowych i księgowych). Także sam pracodawca R. S. wiedział o złożeniu przez W. S. wniosku o świadczenie rehabilitacyjne.

W dniu 2 marca 2021 r. A. M., w imieniu pracodawcy, zapytał W. S. mailowo o stan rozpoznania tego wniosku. W. S. nie udzieliła odpowiedzi.

Dowód: wiadomość mailowa z dnia 02.03.2021r. k. 12, zeznania świadka R. M. k. 73, przesłuchanie W. S. k. 73-74, przesłuchanie R. S. k. 74-75.

Wobec braku odpowiedzi ze strony W. S., pracodawca w dniu 8 marca 2021 r. rozwiązał z nią umowę o pracę z powodu długotrwałej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało przesłane drogą mailową o godzinie 4:03, a W. S. zapoznała się z jego treścią w tym samym dniu.

Dowód: wydruk z poczty elektronicznej k. 10, oświadczenie k. 11, przesłuchanie W. S. k. 73-74.

Decyzją z dnia 5 marca 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. przyznał W. S. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 8 marca 2021 r. do 5 czerwca 2021 r. W. S. otrzymała ją w dniu 8 marca 2021 r. po południu i niezwłocznie przesłała ją pracodawcy drogą mailową.

Dowód: decyzja organu k. 13-14, zeznania świadka R. M. k. 73, przesłuchanie W. S. k. 73-74.

Po uzyskaniu od W. S. informacji o decyzji ZUS pracodawca, pismem z dnia 15 marca 2021 r., cofnęła swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, na co W. S. nie wyraziła zgody, domagając się wystawienia świadectwa pracy i wypłacenia jej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Pracodawca, powołując się na przepisy prawa pracy, podtrzymała decyzję o cofnięciu swojego oświadczenia woli, jednocześnie proponując rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W. S. nadal oczekiwała uregulowania kwestii związanych ze świadectwem pracy i ekwiwalentem za urlop wypoczynkowy.

Dowód: pismo R. S. z dnia 15.03.2021 r. k. 29, pismo W. S. z dnia 15.03.2021 r. k. 30, pismo z dnia 18.03.2021 r. k. 31, pismo z dnia 19.03.2021 r. k. 32, zeznania świadka R. M. k. 73, przesłuchanie W. S. k. 73-74, przesłuchanie R. S. k. 74-75.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione co do zasady, lecz nie co do wysokości.

Podstawą żądania odszkodowania był przepis art. 56 k.p., zgodnie z którym 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. Przepisy art. 45 § 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio.

Okoliczności faktyczne dotyczące wykorzystania okresu zasiłkowego, złożenia przez powódkę wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego oraz wiedzy pracodawcy w tej kwestii były między stronami niesporne. Pracodawca stał w toku niniejszego postępowania na stanowisku, że brak przekazania mu przez powódkę informacji o sposobie rozpoznania jej wniosku uprawniał go do złożenia w dniu 8 marca 2021 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

W myśl tego przepisu 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 lub chorobą zawodową.

Zgodnie z art. 8 i 12 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2021.1133 t.j.) zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby – nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została gruźlicą – nie dłużej niż przez 270 dni. Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Okresy te wlicza się do okresu zasiłkowego. Zgodnie zaś z art. 18 ust. 1 ww. ustawy świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie przez niego zdolności do wykonywania zatrudnienia. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy (art. 18 ust. 2 ustawy).

Bezspornym jest, że powódka po wykorzystaniu okresu zasiłkowego była osobą niezdolną do pracy. Decyzją z dnia 5 marca 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. przyznał jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 8 marca 2021 r. do 5 czerwca 2021 r. Ta okoliczność podważa prawidłowość dokonania przez pracodawcę rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż warunki uprawniające do jego dokonania określone w przepisie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nie zostały spełnione.

Powódka trafnie wskazywała, że pracodawca zignorował fakt złożenia przez nią wniosku o prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, a sam pozwany przyznał, że wiedział o zainicjowanym przez powódkę postępowaniu w celu jego

uzyskania. Z brzmienia przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. wynika, iż do okresu, po którym pracodawca jest uprawniony do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wlicza się okres pobierania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2007r. (II PK 263/06), w przepisie art. 53 k.p. mowa jest o pobieraniu świadczenia rehabilitacyjnego, które zostało zdefiniowane w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, natomiast w kodeksowej normie ochrony stosunku pracy wprowadzono jedynie określenie czasu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego – przez pierwsze 3 miesiące – to jest okres, który jest elementem ochrony stosunku pracy. Ustalenie tego, czy miało miejsce pobieranie świadczenia rehabilitacyjnego w rozumieniu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. musi uwzględniać materialnoprawne przesłanki prawa do tego świadczenia i procedurę jego ustalania; wszystkie sprawy reguluje wskazana ustawa systemowa dla świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, należy tu zwrócić uwagę na to, że materialne przesłanki prawa do świadczenia rehabilitacyjnego bada lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, że od orzeczenia lekarza orzecznika ubezpieczonemu przysługuje sprzeciw do komisji lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz że niezakwestionowane w przewidzianym trybie orzeczenie lekarza orzecznika albo orzeczenie komisji lekarskiej stanowi podstawę do wydania decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego (art. 18 § 2-6 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Jak uzasadniał Sąd Najwyższy, autonomiczny charakter regulacji w sprawie świadczeń rehabilitacyjnych powoduje, że sąd pracy rozpatrujący roszczenie pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, nie może ustalić samodzielnie tego, czy pracownikowi przysługiwało prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd pracy opiera się w tym zakresie na decyzji właściwego organu jeżeli została ona podjęta i nie została zakwestionowana „na drodze sądowej” w wyniku odpowiedniego odwołania.

Brzmienie literalne jest jasne i dotyczy „pobierania świadczenia rehabilitacyjnego”. Tylko fakt pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, po zakończeniu okresu zasiłkowego, powoduje, iż pracodawca nie może zgodnie z prawem rozwiązać umowy bez wypowiedzenia. W świetle poglądu Sądu Najwyższego pracodawca nie może wymagać od pracownika, aby niezwłocznie po wyczerpaniu okresu zasiłkowego udokumentował wobec pracodawcy prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Albowiem czas trwania procedury uzyskania świadczenia rehabilitacyjnego nie jest zależny od strony.

Stanowisko Sadu Najwyższego należy uznać za ugruntowane, jako że zostało powtórzone w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 marca 2009 r. (II PK 245.08 OSNP 2010/21-22/262), w którym Sąd ten wskazał, że jeżeli pracownik wystąpił z wnioskiem o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, to ocena zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę w okresie między upływem okresu pobierania zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem wniosku pracownika o świadczenie rehabilitacyjne zależy od treści rozstrzygnięcia tego wniosku. Sąd Najwyższy zaznaczył, że przyjęte od 8 lutego 2005 r. rozszerzenie ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę na pierwsze trzy miesiące korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego (art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw) zostało dokonane w celu wzmocnienia tej ochrony i jest zmianą prawa niewątpliwie korzystną dla pracowników. Zmiana ta pociągnęła za sobą widoczne komplikacje wynikające z obiektywnych i uzasadnionych wymagań procedury przyznawania świadczenia rehabilitacyjnego. W ostatecznym jednak rozrachunku uzależnienie oceny zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy dokonanego w okresie między wyczerpaniem prawa do zasiłku chorobowego a wydaniem ostatecznej decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego od treści tej decyzji obciąża głównie pracodawcę, który może zostać zobowiązany do zapłaty odszkodowania lub przywrócenia pracownika do pracy.

W niniejszym stanie faktycznym pracodawca niesłusznie ignorując fakt, że powódka wystąpiła o jego przyznanie, rozwiązał z powódką umowę. Powódka zaś otrzymała świadczenie rehabilitacyjne na okres trzech miesięcy na mocy decyzji organu rentowego z dnia 5 marca 2021 r. Powódka poinformowała pracodawcę o treści decyzji organu niezwłocznie po jej otrzymaniu z organu, tj. w dniu 8 marca 2021 r. po południu. Kiedy pracodawca kierował do niej mailowo zapytanie w przedmiocie rozpoznania wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, nie miała jeszcze takiej wiedzy. Można więc zasadnie twierdzić, że pracodawca naruszył przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Naruszenia tego nie sanuje prawidłowa reakcja pracodawcy w postaci cofnięcia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Powódka nie wyraziła bowiem zgody na cofnięcie oświadczenia, a czynienie jej z tego tytułu zarzutu w kontekście naruszenia art. 8 k.p. jest niezasadne. Zarówno rozwiązanie umowy o pracę, jak i jego cofnięcie są oświadczeniami woli, do których należy, na podstawie art. 300 k.p., stosować przepisy Kodeksu cywilnego. O ile wypowiedzenie umowy o pracę uznaje się za dokonane, jeżeli zostało złożone drugiej stronie w taki sposób, że mogła się ona zapoznać z jego treścią (zob. wyrok SN z 6.1.1980 r., PRN 109/80, (...) Nr (...)), to odwołanie takiego oświadczenia woli jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Pracodawca może zatem skutecznie cofnąć złożone przez siebie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy do momentu zapoznania się adresata z jego treścią (zob. uchwała SN z 23.10.1986 r., III PZP 62/86, OSNC Nr 10/1987, poz. 156). W przypadku późniejszego cofnięcia wypowiedzenia dodatkowym elementem warunkującym jego skuteczność jest zgoda pracownika (zob. wyrok SN z 3.12.2008 r., I PK 92/08, MoPr Nr (...); wyrok SA w Poznaniu z 22.2.2007 r., I ACa 916/06, LEX Nr 298389 oraz wyrok NSA w W. z 17.11.1989 r., (...) SA (...), (...) Nr (...), poz. 95). W orzecznictwie podkreśla się, że pracownik nie ma w żadnym razie obowiązku wyrażania zgody na cofnięcie wypowiedzenia. Podstawy takiej nie stanowi przepis art. 8 k.p. również w sytuacji, gdy odmowa wyrażenia takiej zgody mogłaby być oceniona jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Obowiązek taki nie wynika także z innych przepisów (zob. wyrok SN z 3.2.1993 r., I PZP 72/92, niepubl.).

Mając na uwadze powyższe, Sąd doszedł do przekonania, że rozwiązanie umowy o pracę nie odpowiadało prawu, co skutkowało uwzględnieniem roszczenia, jednak w kwocie niższej niż wskazana w pozwie.

Zgodnie bowiem z treścią art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wskazać należy, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 58 k.p. oblicza się na zasadach obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Podstawę wyliczenia odszkodowania, o którym mowa w art. 58 k.p. stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę (§ 2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy Dz.U.2017.927 t.j.) Zasadą jest, że w podstawie ekwiwalentu za urlop składniki wynagrodzenia określone w stałej stawce miesięcznej uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. Natomiast zmienne elementy pensji za okresy nie dłuższe niż miesiąc przyjmuje się w przeciętnej wysokości z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu (§ 16 ust. 1 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 r.). W przedmiotowej sprawie powódka miała ustalone wynagrodzenie w stałej kwocie, bez żadnych dodatkowych jego składników, i to wynagrodzenie zasadnicze wynoszące 2 800 zł było podstawą do ustalenia wysokości odszkodowania.

W związku z tym należało przyznać powódce odszkodowanie w wysokości 8 400 zł, tj. w kwocie równej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku a oddalić roszczenie w pozostałym zakresie, o czym orzeczono w punkcie drugim wyroku.

Żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od odszkodowania znajdowało uzasadnienie w art. 481 k.c., który na zasadzie art. 300 k.p. stosuje się do roszczeń wynikających ze stosunku pracy. W myśl tego przepisu, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd uwzględnił to żądanie, przyjmując – zgodnie z żądaniem - że odsetki od odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę należą się od dnia następnego po dniu, w którym pozwanemu doręczony został odpis pozwu, a więc od dnia 23 czerwca 2021 r. .

O kosztach postępowania Sąd orzekł w punkcie trzecim wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, w oparciu o treść art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Wobec dokonanego naruszenia przez pozwanego przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Sąd uznał powódkę za wygrywającą proces w całości. Koszty te ograniczyły się do wynagrodzenia pełnomocnika powódki, którego wysokość ustalono na podstawie § 9 ust.1 pkt 1 z dnia 22 października 2015 r. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j.) na kwotę 180 zł.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2021.2257 t.j.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50 000 złotych powódka była zwolniona od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej - zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 5 ww. ustawy - 500 zł. Opłatą tą należało natomiast obciążyć stronę pozwaną, o czym orzeczono w punkcie czwartym wyroku.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności zawarte w punkcie piątym wyroku znajduje oparcie w treści art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia wynoszącego 2 800 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)
- (...)