

## UZASADNIENIE

Powódka P. T. (1) pozwem z dnia 13 września 2021 r. skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. domagała się odszkodowania w kwocie 7650 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit.b k.p. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, iż była długotrwale niezdolna do pracy i z tego względu przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie korzystała ze świadczeń rehabilitacyjnych. Argumentowała, że przed pojawieniem się problemów zdrowotnych swoje obowiązki zawodowe wykonywała sumiennie i z należytą starannością, a jej nieobecność w pracy była niezawiniona. Powódka dodatkowo wskazywała, że pracodawca doręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przesyłką poleconą wraz z rocznym rozliczeniem podatkowym, co w jej ocenie było działaniem podstępny.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że powódka od 20 maja 2020 r. do 17 listopada 2020 r. pobierała wynagrodzenie chorobowe, a następnie zasiłek chorobowy, zaś od 18 listopada 2020 r. korzystała z świadczeń rehabilitacyjnych, których 3 miesięczny okres pobierania upłynął w dniu 15 lutego 2021 r. Pozwana wskazywała, że nieobecność powódki, poprzedzająca rozwiązanie z nią stosunku pracy wyniosła łącznie 281 dni, a w konsekwencji uprawniała pracodawcę do rozwiązania z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika. Dodatkowo, pozwana podniosła, że powództwo winno podlegać oddaleniu również z uwagi na uchybienie przez powódkę terminowi na złożenie odwołania do sądu pracy.

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

P. T. (1) była zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. (oraz jej poprzednika prawnego (...) sp. z o.o. sp. k. w P.) na podstawie umowy o pracę od dnia 9 marca 2017 r. na stanowisku kasjera w wymiarze czasu pracy określonym jako 0,875 etatu. Od dnia 19 stycznia 2018 r. strony łączyła umowa w pełnym wymiarze czasu na czas nieokreślony.

**Niesporne, a nadto dowód:** umowa o pracę z dnia 9.03.2017 r. – k. 3 cz. B akt osobowych powódki, umowa o pracę z dnia 5.06.2017 r. – k. 12 cz. B akt osobowych powódki, umowa o pracę z dnia 19.01.2018 r. – k. 18 cz. B akt osobowych powódki.

Od dnia 20 maja 2020 r. P. T. (1) była niezdolna do pracy, w związku z czym przebywała na zwolnieniu lekarskim, pobierając wynagrodzenie chorobowe, następnie korzystając z zasiłku chorobowego (wykorzystując pełen okres zasiłkowy) i ze świadczenia rehabilitacyjnego do dnia 15 czerwca 2021 r. Okres pobierania zasiłku chorobowego i okres 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego upłynął w dniu 15 lutego 2021r.

**Niesporne, a nadto dowód:** zaświadczenia lekarskie (...) k. 34-41, decyzje w przedmiocie przyznania świadczeń rehabilitacyjnych – k. 42-43, świadectwo pracy – k. 9-10, przesłuchanie powódki P. T. (1) w charakterze strony – k. 77-78.

W dniu 22 lutego 2021 r. pracodawca sporządził pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z P. T. (1) bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej niezdolności do pracy wskutek choroby – nieobecności trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Pismo to zostało doręczone P. T. (1) pocztą w dniu 24 lutego 2021 r.

**Niesporne, a nadto dowód:** pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 11 (także k. 3 cz. C akt osobowych powódki), zwrotne potwierdzenie odbioru – nienumerowana karta cz. C akt osobowych powódki, wydruk ze strony internetowej Poczty Polskiej monitoring przesyłki nr (...) - k. 45, przesłuchanie powódki P. T. (1) w charakterze strony – k. 77-78.

Tego samego dnia P. T. (2) odebrała od pracodawcy przesyłkę poleconą zawierającą roczne rozliczenie podatkowe.

**Niesporne, nadto dowód:** wydruk ze strony internetowej Poczty Polskiej monitoring przesyłki nr (...) - k. 44, przesłuchanie powódki P. T. (1) w charakterze strony – k. 77-78.

W dniu 26 lutego 2021 r. P. T. (1) złożyła wniosek o ustanowienie pełnomocnika z urzędu w celu wytoczenia powództwa w sprawie odwołania od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Postanowieniem z dnia 7 lipca 2022 r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie wyznaczył dla P. T. (2) pełnomocnika z urzędu.

**Dowód:** wniosek powódki, postanowienie z dnia 7 lipca 2021 r. – w aktach sprawy IX Po 7/21.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 56 § 1 kodeksu pracy okazało się niezasadne. Zgodnie z treścią przywołanego przepisu 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 czym orzeka Sąd pracy.

Jak wynika z pisma pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. z dnia 22 lutego 2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia podstawę rozwiązania z powodów stosunku pracy stanowił wskazany przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Zgodnie z przywołanym przepisem 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.

Okres pobierania zasiłku chorobowego, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. określa ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2005 r. nr 31 poz. 267 z późn. zm.). Okres ten wynosi maksymalnie 182 dni. Zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy (w brzmieniu obowiązującym w okresie pobierania świadczeń przez powódkę) do okresu zasiłkowego wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy (również niemożności jej wykonywania z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy), a także okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

W niniejszej sprawie okolicznością niesporną było, że w dniu 15 lutego 2021 r. upłynęło 182 dni pobierania przez powódkę zasiłku chorobowego i okres trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego jak również staż pracy powódki w pozwanej spółce. Jak już wspomniano, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. nie jest warunkowane zaistnieniem dodatkowych przesłanek ponad te, które zostały już omówione. Innymi słowy, dla oceny jego prawidłowości wystarczającym jest upływ 182 dni okresu zasiłkowego oraz 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, zaś cechy osobiste pracownika, sposób świadczenia przez niego pracy, brak zawinięcia i przyczyny nieobecności w pracy pozostają irrelewantne. Bez znaczenia zatem dla rozstrzygnięcia zapadłego w sprawie zatem pozostawało, na co zwracała uwagę strona powodowa, że P. T. (2), w okresie poprzedzającym długotrwałą niezdolność do pracy, była sumiennym i zaangażowanym w wykonywanie powierzonych jej obowiązków pracownikiem. Sąd przyjmuje ze zrozumieniem rozgoryczenie, jakie towarzyszy powódce w związku z takim sposobem zakończenia stosunku pracy, niemniej jednak

analiza zgromadzonego materiału dowodowego daje podstawy do przyjęcia, że decyzja pracodawcy znajduje oparcie w przepisach prawa pracy i jako taka jest prawidłowa.

Powódka kwestionowała w niniejszym postępowaniu sposób doręczenia jej przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy za pośrednictwem poczty, wskazując, że skierowanie do niej takiej przesyłki wraz z przesyłką zawierającą roczne rozliczenie podatkowe, którego oczekiwała, było działaniem podstępny i niemoralnym. W ocenie Sądu, taką argumentację powódki należy uznać za chybioną. Przepis art. 53 k.p. daje pracodawcy możliwość, w przypadku zaistnienia określonych w nim przesłanek, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest to tryb natychmiastowy zakończenia stosunku pracy. Ustanie stosunku pracy w zasadzie następuje natychmiast z momentem dojścia oświadczenia do wiadomości drugiej strony. Pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realnie zapoznanie się z jego treścią (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Tak też stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 6 października 1998r., III ZP 31/98 OSNP 1999/3/80. W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości możliwość zastosowania do składania i przyjmowania oświadczeń woli w sferze prawa materialnego tzw. doręczeń zastępczych, w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania cywilnego. Wskazuje się przy tym, że nawet w sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone. Taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym (por. wyrok Sądu Najwyższego -(...) (...) i (...) z dnia 14 czerwca 2017 r., II PK 178/16, MoPr 2017 nr 9, str. 479, L. i orzeczenia tam wskazane).

Stąd też, prezentowana przez stronę powodową argumentacja nie zasługuje na uwzględnienie. Nawet gdyby przyjąć na potrzeby niniejszych rozważań, że powódka intencjonalnie nie podjęłaby przesyłki zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, wystąpiłby skutek doręczenia jej wskazanego oświadczenia w momencie dokonania pierwszej awizacji przesyłki zważywszy na możliwość zapoznania się przez nią z jej treścią. Wymaga podkreślenia, że powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie podniosła wprost zarzutu nadużycia prawa podmiotowego przez pracodawcę, niemniej jednak w przypadku poddanym pod rozprawę Sądu brak jest podstaw do oceny analizowanego stanu faktycznego przez pryzmat art. 8 k.p. W myśl przywołanego przepisu nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten umożliwia sądom pracy weryfikację przepisów prawa pracy pod względem zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. Zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa pracy ustanowionymi przez ustawodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że jest zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Dla powołania się na naruszenie przepisu art. 8 k.p. istotne jest wskazanie, naruszenia jakich zasad współzycia społecznego dopuściła się druga strona stosunku pracy. Strona powodowa nie wskazała jakie zasady strona pozwana naruszyła i w tym kontekście Sąd nie ma możliwości dokonania oceny, wbrew jakim zasadom współzycia społecznego strona pozwana wystąpiła dokonując rozwiązania umowy. Jak już wskazywano, za dopuszczalne należy uznać składanie oświadczeń woli za pośrednictwem doręczeń zastępczych, zachowanie pracodawcy w tym kontekście nie jawi się jako niewłaściwe. Argumentacja ta może dziwić także w kontekście tego, że uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. zaktualizowało się z upływem 15 lutego 2021 r., to jest w czasie nieobecności powódki w pracy. Za uzasadnioną i w pełni zrozumiałą należy więc uznać decyzję pracodawcy, który wiedząc o trwającej długotrwałej niezdolności do pracy powódki postanowił złożyć jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy za pośrednictwem przesyłki poleconej. Przyjęcie założenia przeciwnego przeczyłoby istocie omawianej regulacji.

Odnosząc do zarzutu strony pozwanej, która podnosiła, że powództwo winno ulec oddaleniu z uwagi na uchybienie terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy, wskazać należy, powódka, otrzymawszy w dniu 24 lutego 2021 r. oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, w dniu 26 lutego 2021 r. złożyła w tutejszym Sądzie wniosek o ustanowienie pełnomocnika z urzędu, którego pomoc była jej niezbędna do sformułowania niniejszego powództwa. Sąd uznając zasadność przedstawionych we wniosku argumentów powódki oraz treść złożonego przez nią oświadczenia o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania, postanowieniem z dnia 7 lipca 2021 r. ustanowił dla powódki pełnomocnika w osobie radcy prawnego, który złożył w dniu 13 września 2021 r. w imieniu powódki pozew inicjujący przedmiotowe postępowanie. Z wskazanych wyżej względów zarzut ten nie zasługiwał na uwzględnienie.

Reasumując, Sąd doszedł do przekonania, iż w dniu 24 lutego 2021 r. istniały wszystkie przesłanki do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.: powódka była niezdolna do pracy dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące i jej niezdolność do pracy trwała nadal. Wobec prawidłowego zastosowania przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powództwo podlegało oddaleniu.

Przy konstruowaniu stanu faktycznego w sprawie Sąd opierał się na niekwestionowanych dowodach z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powódki (umowy o pracę, świadectwo pracy, zaświadczenia lekarskie, decyzje organu rentowego, pismo rozwiązujące umowę), a także zeznaniach powódki, które korespondowały z całością zgromadzonego materiału dowodowego. Podkreślenia wymaga, że stan faktyczny był w sprawie niesporny, istota sporu sprowadzała się do różnic w ocenie etycznej prawidłowości decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej (czyli w tym wypadku występującej z powództwem) tylko część koszty albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten znalazł zastosowanie w niniejszej sprawie. Sąd uwzględnił niekorzystną sytuację majątkową powódki.

W punkcie III wyroku rozstrzygnięto o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce w oparciu o stawkę wynikającą z § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 68) powiększoną o kwotę podatku od towarów i usług wyliczoną według stawki podatku obowiązującej dla tego rodzaju czynności na podstawie przepisów o podatku od towarów i usług.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

27.05.2022 r.