

Sygn. akt VI P 11/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2017 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Bogumiła Kalinowska, Teresa Radomska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa S.J.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki S.J. kwotę 5.250 zł (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia;

II. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 263 zł (dwieście sześćdziesiąt trzy złote) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sygn. akt VI P 11/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 2 grudnia 2015 roku powódka S.J. wniosła zasądzenie od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 5.250 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 stycznia 2019 roku bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Nadto powódka domagała się zasądzenia od pozwanej spółki na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

S. J. została zatrudniona u pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 15 listopada 2013 roku na okres próbny do 31 stycznia 2014 roku, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia 31 stycznia 2019 roku jako sprzątaczką w niepełnym, wynoszącym 0,75% wymiarze pracy. Na mocy porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 31 marca 2014 roku powódka została zatrudniona z dniem 1 kwietnia 2014 roku w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym brutto w kwocie 1.680 złotych.

Powódka posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

dowody: umowa o pracę na okres próbny – k.5,75; umowa o pracę na czas określony – k.6,73; porozumienie zmieniające – k.7,71; orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – k.67-68,77

Pozwana spółka jest zakładem pracy chronionej, korzysta z pomocy Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych (bezsporne – oświadczenie k. 143)

W toku zatrudnienia S. J. pobierała zasiłek chorobowy w okresach:

od 15 grudnia 2013r. do 1 stycznia 2014r.;

od 14 lutego 2014r do 28 lutego 2014r.,

od 7 października 2014r. do 13 października 2014r.;

od 29 grudnia 2014r. do 11 stycznia 2015r.

od 19.03.2015 r. do 27.04.2015 r.

od 15.06.2015 r. do 30.11.2015 r.

dowody: świadectwo pracy k. 94

Pismem z dnia 23 listopada 2015 roku pozwana (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit.b k.p. rozwiązała z S. J. umowę o pracę zawartą na czas określony do dnia 31 stycznia 2019 roku z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i zasiłku chorobowego, który upłynął w dniu 3 listopada 2015 roku. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy, wraz ze świadectwem pracy wysłano 24 listopada 2015r., zaś powódka otrzymała je dnia 27 listopada 2015r.

dowody: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k.4,95; świadectwo pracy – k.8,94, zpo k. 92-93

Z uwagi na przerwy między okresami zwolnień lekarskich oraz to, iż niektóre zwolnienia miały różne kody choroby inne takie same, jak poprzednie okresy, powstał problem, jak należy liczyć okres zasiłkowy powódki.

We wrześniu 2015r powódka przeszła pozytywnie kontrole ZUS co do zasadności wystawionego zaświadczenia lekarskiego.

W toku czynności kontrolnych związanych ustaleniem okresu zasiłkowego powódki ustalono, iż okresy zwolnień lekarskich od 19 marca 2015r. do 27 kwietnia 2015r. są bez przerwy, więc należy je zaliczyć do jednego okresu, a z uwagi na nakładające się okresy zwolnień: za okres od 24 marca 2015r. do 31 marca 2015r. i od 27 marca 2015r. do 27 kwietnia 2015r., mimo różnych kodów chorób, należy zliczać te okresy łącznie, bowiem należy potraktować owe choroby jako współistniejące. Kolejny okres niezdolności do pracy od 15 czerwca 2015r. jest spowodowany zatem tą samą chorobą co nakazuje łączyć wszystkie okresy, a w takiej sytuacji okres zasiłkowy powódki upłynął 3 listopada 2015r.

W dniu 28 stycznia 2016 roku S. J. złożyła wniosek o przyznanie na jej rzecz świadczenia rehabilitacyjnego. Prawomocną decyzją z dnia 6 kwietnia 2016 roku ZUS Oddział w G. Inspektorat w G. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 4 listopada 2015 roku do 1 lutego 2016 roku w wysokości 90% podstawy wymiaru oraz za okres od 2 lutego 2016 roku do 1 maja 2016 roku w wysokości 75% podstawy wymiaru.

dowody: pismo ZUS-u – k.66, k. 118, k. 121, k.133; decyzja – k. 134 wniosek k. 136;

Wynagrodzenie powódki S. J.obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.750 złotych.

dowód: zaświadczenie – k. 34

Sąd zważył, co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny wyłącznie na podstawie dowodów o charakterze pisemnym z pominięciem zeznań stron, bowiem powódka już w pozwie zawarła wnioski o przeprowadzenie rozprawy pod jej nieobecność, zaś pozwana spółka w treści odpowiedzi na pozew wniosła o ograniczenie dowodu z przesłuchania stron do przesłuchania S.J.. W ocenie sądu zaś materiał dowodowy w postaci dokumentów wystarczał do ustalenia okoliczności spornych. Pamiętać należy, iż dowód z przesłuchania stron jest dowodem subsydiarnym.

W ocenie Sądu wiarygodność przedłożonych do akt sprawy dowodów w postaci umów o pracę, porozumienia zmieniającego, świadectw pracy, oświadczenia pozwanej spółki o rozwiązaniu stosunku pracy, zaświadczenia o wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto, jak również pisma ZUS-u nie budziły wątpliwości, a żadna ze stron procesu nie kwestionowała ich treści. W konsekwencji Sąd na ich podstawie dokonał ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy.

Przechodząc w dalszej części do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy, że regulacja prawna z art. 53 k.p. określa w sposób wyczerpujący sytuacje, w których przedłużająca się niezawiniona nieobecność pracownika w pracy pozwala na rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym bez winy pracownika. Oświadczenie woli zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, chociaż tego nie uczynił w myśl art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 16 marca 1995 roku, I PRN 2/95). Oświadczenie to powinno być złożone na piśmie i wskazywać przyczynę uzasadniającą skorzystanie przez pracodawcę z art. 53 k.p.

Stosownie do treści art. 53 § 1 pkt 1 lit. b 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. Omawiany okres ochronny jest uzależniony od zakładowego stażu pracy.

Podstawę rozwiązania stosunku pracy w oparciu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. należy wiązać z ustawą z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz.U. 2016, poz. 372 ze zm.; dalej jako ustawa). Ustawa reguluje zagadnienia związane z okresami zasiłkowymi, okresami pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, sposobami ich liczenia oraz możliwościami ich przedłużenia.

Jak stanowią art. 8 i 9 ustawy, zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 - nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - nie dłużej niż przez 270 dni. Do tego okresu, zwanego "okresem zasiłkowym", wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy. Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni. Z kolei w myśl art. 18 ust. 1 i 2 ustawy świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w oparciu o art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w okresie między wyczerpaniem przez pracownika 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 (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2009 roku, II PK 245/08).

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem wyżej przytoczonych przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 zd. 1 k.p.). Zgodnie z brzmieniem obowiązującego w dniu rozwiązania umowy o pracę z powódką art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia; jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Mając na uwadze powyższe, Sąd doszedł do przekonania, że powództwo S. J. zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił bowiem na ustalenie, że pozwany pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę na czas określony naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie, to art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. W tej mierze należy wskazać, że S. J. była zatrudniona w pozwanej spółce dłużej niż 6 miesięcy, zatem w stosunku do niej należało zastosować dłuższy okres ochronny, bo obejmujący okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłku chorobowego, oraz okres 3 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego. Wprawdzie niezdolność powódki do pracy wskutek choroby obejmowała okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego do dnia 3 listopada 2015 roku i w dacie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia powódka nie pobierała świadczenia rehabilitacyjnego, to jednak świadczenie to zostało przez organ rentowy przyznane powódce na okres począwszy od dnia 4 listopada 2015 roku. Tym samym oświadczenie pracodawcy należy ocenić jako przedwczesne oraz naruszające przepisy prawa pracy, co determinuje uwzględnienie roszczenia S. J. o odszkodowanie.

Nie ma tu znaczenia fakt, iż w dacie składania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, nie było wydanej decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego i powódka w tym momencie go nie pobierała.

W postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2013 r., II PK 251/12, wskazuje się, iż ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego.

Regulacja zawarta w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP jest jasna i obowiązuje również wtedy, gdy opóźnia się pozytywne rozpoznanie wniosku o zasiłek chorobowy albo o świadczenie rehabilitacyjne. Jeżeli postępowanie o zasiłek trwa dłużej niż podstawowy okres zasiłkowy, to pracodawca podejmuje określone ryzyko naruszenia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, gdyż może się okazać, że pracownik uzyskuje dalszy zasiłek lub świadczenie rehabilitacyjne, przedłużające okres ochrony przed rozwiązaniem zatrudnienia bez wypowiedzenia (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2016 r., II PK 105/15).

Jak słusznie wskazał SN w uzasadnieniu do wyroku z dnia 6 kwietnia 2007r., II PK 263/06, Legalis, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność do pracy wskutek choroby trwa dostatecznie długo - "dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące". Dopiero tak długotrwała niezdolność do pracy wskutek choroby stwarza pracodawcy podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wcześniej jest to niedopuszczalne, bo chodzi tu o ochronę chorującego pracownika. Ustanowionej przez ustawodawcę granicy ochrony chorującego pracownika nie wolno naruszać w drodze interpretacji ścieśniającej tę ochronę.

Zwolnienie pracownika zaraz po upływie okresu zasiłkowego bez żadnych informacji o przyznaniu (lub nieprzyznaniu) świadczenia rehabilitacyjnego będzie skutkowało koniecznością przywrócenia go do pracy w razie, gdy ZUS przyzna mu to świadczenie. Takie zwolnienie będzie bowiem przypadalo w trakcie okresu ochronnego, a zatem będzie nieprawidłowe. Aby zapobiec sądowemu sporowi w tym zakresie (pracownik może odwołać się od rozwiązania umowy o pracę), pracodawca powinien go więc przywrócić do pracy (tak słusznie Katarzyna Wrońska - Zblewska w: Konieczność przywrócenia do pracy pracownika, któremu ZUS przyznał świadczenie rehabilitacyjne, Legalis).

Na marginesie należy też wskazać, iż niezasadny był zarzut strony pozwanej odnośnie naruszenia przez powódkę terminu do wniesienia odwołania do sądu. Jak sama przyznaje strona pozwana, doręczenie oświadczenia nastąpiło w dniu 27 listopada 2015r.. Pozew zaś wniesiono 2 grudnia (k. 9 koperta). Termin z art. 264 k.p. został więc zachowany.

Równocześnie nie sposób przyjąć argumentacji strony pozwanej, podnoszącej zarzut naruszenia art. 8 k.p. w zw. z art. 100 k.p. W tym względzie należy wskazać na istniejące domniemanie, że osoba uprawniona korzysta z prawa podmiotowego w sposób legalny, zasługujący na ochronę prawną. Kwestionujący takie uprawnienie obowiązany jest wykazać przesłanki swojej kontestacji (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 12 stycznia 2012 roku). Tymczasem w toku postępowania pozwany pracodawca nie udowodnił, by powódka nadużywała korzystania ze zwolnień lekarskich lub by zwolnienia te były niezgodne z jej rzeczywistym stanem zdrowia. Twierdzenia strony pozwanej są arbitralne i gołosłowne. Strona pozwana zarzuca, iż powódka celowo nadużywa prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, podnosząc, iż wręcz nagminnie jest, iż pracownicy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudniają się de facto tylko po to, by iść na zwolnienia lekarskie.

Ciążar udowodnienia takiego zarzutu względem pracownika spoczywa na pracodawcy, który w razie wątpliwości w tym zakresie, tj. czy pracownik rzeczywiście jest chory, czy „wyłudza” świadczenia, powinien zakwestionować zwolnienie lekarskie i zwrócić się do ZUS o kontrolę zasadności zwolnienia. Podkreślić należy, iż powódka w pozwie wspomina, iż taką kontrolę przeszła we wrześniu 2015r. i uznano zwolnienie za zasadne.

Nie znajduje w ocenie sądu w materiale dowodowym potwierdzenie zarzut zatrudnienia się powódki po to, by tylko korzystać ze zwolnienia lekarskiego – wręcz przeciwnie, powódka początkowo miała krótkie zwolnienia lekarskie, powracała na dłuższe okresy do pracy (po pierwszej chorobie 2 i pół miesiąca, po drugiej 8 miesięcy) zatem nie można stwierdzić, iż jak tylko mogła „uciekała” na zwolnienie lekarskie, wręcz przeciwnie, wskazuje to na wolę pracy, przerywaną tylko okresami niezdolności do pracy. Jeśli pozwana spółka twierdzi, iż powódka zataiła przez nią swój stan zdrowia i w istocie nie nadawała się do wykonywania powierzonych jej prac, to przecież mogła skierować pracownika na odpowiednie badania lekarskie, tj. celem ustalenia, czy nie istnieją przeciwwskazania do pracy na danym stanowisku.

Niezrozumiałe pozostanie także stanowisko pozwanego wyrażające się w tym, że zatrudnianie przez niego osób z orzeczeniem o niepełnosprawności powoduje po jego stronie pokrzywdzenie wskutek przedkładania przez te osoby zwolnień lekarskich. Pozwana spółka w dacie nawiązywania stosunków pracy z takimi osobami zna okoliczności związane z ich ewentualną niepełnosprawnością, a powierzając im wymagające pod względem fizycznym prace musi liczyć się z ewentualnymi absencjami. Szczęólnego podkreślenia wymaga również to, że pozwany pracodawca korzysta przy tym z dofinansowania miejsc pracy niepełnosprawnych. Oznacza to, iż sama korzysta z faktu, iż zatrudnia osoby niepełnosprawne, nie może im zatem zarzucać, iż często chorują, jest to bowiem do przewidzenia, jeśli uwzględni się, iż są to osoby niepełnosprawne, zatrudniane do prac fizycznych, do lekkich nie należących (sprzątanie). Wszystkie te okoliczności przeczą temu, by powódka czyniła ze swego prawa użytek sprzeczny z zasadami uczciwości, naruszając dyrektywy z art. 8 k.p. W konsekwencji zarzuty pozwanej spółki nie mogły niweczyć żądania pozwu i nie zasługiwały na uwzględnienie.

W związku z powyższym Sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i z art. 58 k.p. (w brzemieniu obowiązującym w dacie rozwiązania umowy o pracę) w punkcie I wyroku zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością W. na rzecz powódki S. J. kwotę 5.250 złotych tytułem odszkodowania za niegodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przepis ten w dacie rozwiązania z powódka stosunku pracy stanowił, iż odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W oparciu o treść art. 98 k.p.c. a także art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (tj. Dz. U. 2016, poz. 623 ze zm.) Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 263 złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.