

Sygn. akt VI P 677/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Tadeusz Matys

Bogumiła Józefa Poletyło

Protokolant: Justyna Borodziuk

po rozpoznaniu w dniu 12 lutego 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa B. O.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B.

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie

Powództwo oddala.

Sygn. akt VI P 677/13

UZASADNIENIE

Powódka B. O. pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, ewentualnie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz o obciążenie pozwanego kosztami sądowymi. W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01.09.2011r. do dnia 31.08.2014r. W dniu 20.11.2013r. otrzymała pismo rozwiązujące z nią umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 b k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał, że powódka łącznie była niezdolna do pracy przez okres 182 dni od dnia 16.11.2012r., a od dnia 10.08.2013r. pobiera świadczenie rehabilitacyjne. Zdaniem powódki okres 182 dni przebywania na zwolnieniach lekarskich nie był okresem ciągłym, albowiem między poszczególnymi okresami niezdolności do pracy istniały przerwy i to znaczące. Tym samym brak jest podstaw, aby okres niezdolności do pracy traktować jako ciągły okres zasiłkowy w wymiarze 182 dni. W konsekwencji zaś nie spełnione zostały przesłanki do rozwiązania z nią stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 b k.p (k. 2-3).

Pozwana (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podała, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką została podjęta po uprzednim uzyskaniu pisemnych stanowisk Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10.05.2013r. oraz z dnia 28.08.2013r., iż wszystkie niezdolności do pracy powódki poczynszy od dnia 16.11.2012r. należy zaliczyć do jednego okresu zasiłkowego. Natomiast tak ustalony okres zasiłkowy upłynął w dniu 09.08.2013r. Następnie decyzją z dnia 21.10.2013r. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 10.08.2013r. do dnia 06.05.2014r.

W konsekwencji niniejszego zaistniały przesłanki określone w art. 53 § 1 pkt. 1 b k.p. uprawniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę z powodką bez wypowiedzenia (k. 12-13).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powódka B. O. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01.09.2011r., przy czym umowa miała obowiązywać do dnia 31.08.2014r., na stanowisku pracownika serwisu sprzątającego.

W okresach od 16.11.2012r. do 06.01.2013r., od 13.02.2013r. do 24.04.2013r., od 12.06.2013r. do 09.08.2013r. powódka miała przyznane prawo do zasiłku chorobowego (182 dni). Po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w B. z dnia 21.10.2013 r. powódce przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, przy czym od dnia 10.08.2013r. do 07.11.2013r. przyznano świadczenie rehabilitacyjne w wysokości 90% podstawy wymiaru, zaś od 08.11.2013r. do 06.05.2014r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru.

W dniu 20.11.2013r. powódka otrzymała pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 b k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał, że powódka łącznie była niezdolna do pracy wskutek choroby przez okres 182 dni w okresie od 16.11.2012r. do 06.01.2013r., od 13.02.2013r. do 24.04.2013r., od 12.06.2013r. do 09.08.2013r. oraz pobierała z tego tytułu wynagrodzenie i zasiłek chorobowy, a od dnia 10.08.2013r. pobiera świadczenie rehabilitacyjne.

Bezsporne pomiędzy stronami pozostawały okoliczności dotyczące nawiązania i przebiegu zatrudnienia powódki oraz korzystania przez nią ze świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy wszystkie okresy niezdolności do pracy powódki poczynszy od dnia 16.11.2012r. należy zaliczyć do jednego okresu zasiłkowego.

Przed przystąpieniem do merytorycznej oceny roszczenia należy odnieść się do regulacji zawartej w art. 30 § 3 – 5 k.p. (kwestii formalnych). Zgodnie z w/w przepisem oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§ 3). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być również zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Stosownie do powyższego Sąd zauważa, iż sporządzone przez pozwanego pracodawcę oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia czyniło zadość wymienionym powyżej wymaganiom formalnym, tj. zostało sporządzone na piśmie z podaniem przyczyny oraz pouczeniem o możliwości odwołania się do sądu pracy.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt. 1b 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. Stosownie do art. 56 § 1 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.

Pojęcie okresu zasiłkowego znajduje się natomiast w art. 8 i 9 ustawy z dnia 25.06.1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2010r. nr 77, poz.512). Zgodnie z art. 8 w/w ustawy zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby, nie dłużej jednak niż przez 182 dni. Z kolei art. 9 tej ustawy stanowi, że do okresu zasiłkowego wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej

niezdolności do pracy oraz okresy poprzedniej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej, a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekracza 60 dni.

Stosując w/w przepisy Zakład Ubezpieczeń Społecznych w obu pismach z dnia 10.05.2013r. oraz z dnia 28.08.2013r. wskazał, że po przeanalizowaniu zestawienia zbiorczego zaświadczeń lekarskich (zawierających numery statystyczne chorób) powódki ustalił, że wszystkie niezdolności do pracy B. O., począwszy od dnia 16.11.2012r. należy zaliczyć do jednego okresu zasiłkowego (k. 47, 49). Zaznaczyć należy przy tym, że powódka składając zeznania w sprawie podała, że nie odwoływała się od decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdzających jej okres zasiłkowy ani od decyzji przyznającej świadczenie rehabilitacyjne (k. 58-59). W konsekwencji powódka w żaden sposób nie zakwestionowała liczonego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych okresu zasiłkowego ani okresu przyznanego świadczenia rehabilitacyjnego. Przedmiotowe decyzje są prawomocne. Nie ma zatem podstaw, aby je negować. Nadto podnieść należy, że materiał dowodowy zebrany w sprawie jednoznacznie potwierdza, że wszystkie okresy niezdolności do pracy powódki istotnie stanowiły jeden okres zasiłkowy na mocy art. 9 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. W okolicznościach sprawy nie budzi bowiem wątpliwości, że przerwy pomiędzy ustaniem poprzedniej niezdolności do pracy powódki, a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekroczyły 60 dni. Wskazują na to zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy powódki (k. 21-45), a ponadto powódka nie kwestionowała tego faktu. Jednocześnie powódka przyznała sama, że cały czas była na zwolnieniu lekarskim z powodu tego samego schorzenia (k. 58-59).

Reasumując powyższe, wykazaniem zostało ponad wszelką wątpliwość, że w okolicznościach niniejszej sprawy zostały wypełnione przesłanki umożliwiające pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 53 § 1 pkt 1b k.p. i pozwany skorzystał z tej możliwości.

Regulacja zawarta w art. 53 § 1 pkt 1b k.p. stwarza ochronę dla pracodawcy, który ma prawo mieć wymierną korzyść z zatrudniania pracownika, a zatem nie może ponosić w nieskończoność kosztów utrzymania pracownika nieświadczącego faktycznie pracy. Ustawodawca miał bowiem na względzie, iż pracodawca powinien być uprawniony do zwolnienia miejsca pracy, potrzebnego do zatrudnienia innego pracownika. Z cytowanego przepisu wynika, że jeśli pracownik był niezdolny do pracy w łącznym okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego (182 dni) uzupełnionym o 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, to po upływie tego okresu – w przypadku dalszej niezdolności /bez rozważania przyczyn owej niezdolności/, pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Tak zakreślone prawo pracodawcy obwarowane jest zatem dwoma koniecznymi warunkami – po pierwsze: niezdolność do pracy pracownika w chwili jego zwalniania trwać musi nadal, a po drugie: zwolnienie może się odbyć dopiero po wyczerpaniu 182 dni okresu zasiłkowego i pierwszych 3 m-cy świadczenia rehabilitacyjnego. We wskazanym okresie nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy – pracownik objęty jest zakazem wypowiedzenia umowy o pracę z mocy art. 41 k.p. Jak bowiem stanowi ten przepis pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zakaz z art. 41 kp jest zatem korelatem uprawnienia z art. 53 k.p.

W rozpoznawanej sprawie bezsprzecznie powódka była niezdolna do pracy w łącznym okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego (182 dni) oraz przez 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Po upływie tego okresu, tj. po 10.11.2013 r. pozostawała ona nadal niezdolna do pracy. Świadczenie rehabilitacyjne zostało jej bowiem przyznane, aż do 06.05.2014 r. Tym samym pracodawca miał prawo do rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt. 1b k.p.

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w sentencji.