

**Sygn. akt XP 566/18**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: G. K., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **S. K.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. we W.**

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

**I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powoda S. K. kwotę 2.100,00 zł (dwa tysiące sto złotych i 00/100) z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;**

**II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;**

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

**IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 105 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;**

**V. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa;**

**VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.**

Sygnatura akt X P 566/18

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1.10.2018 r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. we W. **powód S. K.** domagał się przywrócenia do pracy, zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od dnia 18.09.2018 r. do dnia ogłoszenia wyroku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia zgłoszenia gotowości do pracy do dnia zapłaty i zasądzenia kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że jest zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy na czas określony od dnia 23.08.2016 r. do dnia 22.04.2019 r. Pracodawca wskazał, że rozwiązał z powodem umowę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy trwającej ponad 182 dni. Powód wskazał, że po upływie 182 dni podjął pracę u pozwanej i udał

się na urlop. W czasie urlopu stał się ponownie niezdolny do pracy. Podkreślił, że długa niezdolność do pracy dotyczyła schorzenia kręgosłupa, natomiast po powrocie do pracy cierpiał na dolegliwości kończyny dolnej lewej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana(...) **sp. z o.o. we W.** domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że powód jest uprawniony do pobierania emerytury, co stanowi negatywną przesłankę do uzyskania świadczenia rehabilitacyjnego, w związku z czym pracodawca mógł rozwiązać umowę po wyczerpaniu okresu zasiłkowego. Podniosła, że zgodnie ze stanowiskiem ZUS, niezdolność powoda do pracy od dnia 16.08.2018 r. była spowodowana tą samą jednostką chorobową, przez co niezdolność od dnia 8.02.2018 r. do 8.08.2018 r. i niezdolność od dnia 16.08.2018 r. należy zaliczyć do tego samego okresu zasiłkowego. Podkreśliła także, że długotrwała absencja chorobowa powoda dezorganizowała pracę w zakładzie pracy pozwanej.

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

Powód S. K. był zatrudniony u strony pozwanej w (...) sp. z o.o. we W., jako dozorca, od dnia 18.04.2016 r., na podstawie umowy o pracę na okres zawartej na czas określony do dnia 22.04.2019 r. Powód jest emerytem i pobiera świadczenie emerytalne.

W okresie od 8.02.2018 r. do 8.08.2018 r. powód był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniach lekarskich. Wykorzystał 182-dniowy okres zasiłkowy.

W dniu 7.08.2018 r. powód otrzymał skierowanie od pracodawcy na badania kontrolne. Powód poddał się badaniom w dniu 8.08.2018 r. Lekarz stwierdził, że powód jest zdolny do pracy.

W dniu 8.08.2018 r. powód złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Pozwana udzieliła powodowi urlopu wypoczynkowego na okres od 9.08.2018 r. do 25.09.2018 r.

W dniu 16.08.2018 r. powód poinformował telefonicznie pozwanego o niemożności kontynuowania urlopu wypoczynkowego z powodu niezdolności do pracy. Powód otrzymał zaświadczenie o niezdolności do pracy w okresie od 16.08.2018 r. do 30.08.2018 r. oraz dalsze zwolnienia. Od dnia 22.08.2018 r. do 26.09.2018 r. powód przebywał w szpitalu.

Pismem z dnia 14.09.2018 r., doręczonym powodowi w dniu 18.09.2018 r., pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 par. 1 pkt 1 lit.b k.p. Jako przyczynę wskazał niezdolność do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni).

Powód pozostaje w sporze z ZUS czy jego niezdolność do pracy za okres od 16.08.2018 r. należy zaliczyć do jednego okresu zasiłkowego z niezdolnością za okres od 8.02.2018 r. do 8.08.2018 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2100 zł brutto.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

- dokumenty zgromadzone w aktach osobowych (załącznik)

- umowa o pracę k. 7, 8

Zwolnienia lekarskie k. 38-45

- skierowanie na badania k. 9

- orzeczenie z 8.08.2018 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy dozorczy k. 10,

- wnioski o udzielenie urlopu k. 11
- zaświadczenie (...) k. 13
- karta informacyjna ze szpitala i zaświadczenie ze szpitala k. 14, 46
- zaświadczenie o zarobkach k. 37
- korespondencja k. 54-61

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na niezakwestionowanych skutecznie przez żadną ze stron dowodach z dokumentów, albowiem stan faktyczny sprawy był w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia bezsporny. Spór między stronami dotyczył jedynie oceny prawnej prawidłowości rozwiązania umowy z powodem w zaistniałych okolicznościach.

Po rozważeniu twierdzeń obu stron, Sąd Rejonowy podzielił stanowisko powoda, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę nie było prawidłowe.

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.

Jak stanowi 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie z art. 59 k.p., w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 k.p. Jak zaś wynika z art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie powód bezspornie wyczerpał 182 dni okresu zasiłkowego, po czym stawił się do pracy, został skierowany na badania i uzyskał zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy. Od dnia 9.08.2018 r. powód za zgodą pracodawcy rozpoczął zaległy urlop wypoczynkowy. W dniu 16.08.2018 r. uzyskał zaświadczenie o niezdolności do pracy od dnia 16.08.2018 r.

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.).

W niniejszej sprawie powód jako emeryt nie był uprawniony do otrzymania świadczenia rehabilitacyjnego. Pracodawca mógłby zatem skutecznie rozwiązać umowę o pracę z powodem w trybie art. 53 § 1 pkt 1 b k.p., gdyby powód po wyczerpaniu okresu zasiłkowego nie odzyskał zdolności do pracy.

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, Legalis). 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 nieprawidłowo zastosował dyspozycję art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. rozwiązując umowę z powodem bez wypowiedzenia, bez jego winy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że choć powód wyczerpał w całości okres pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, to - wbrew stanowisku pozwanego - stawiał się on w pracy „w związku z ustaniem przyczyny nieobecności”, co potwierdziło zaświadczenie lekarza medycyny pracy z 8.08.2018 r. Powód był zatem od dnia 8.08.2018 r. zdolny do wykonywania pracy na stanowisku dozorca.

Jak wyżej wyjaśniono, pracodawca nie może zwolnić pracownika bez wypowiedzenia po jego stawieniu się w pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Przyczyną nieobecności powoda w pracy była jego niezdolność do pracy z powodu choroby. Ta przyczyna ustała w dniu stawienia się powoda w pracy – w dniu 8.08.2018 r. Powód był zdolny do wykonywania pracy dozorca od 8.08.2018 r. Pracodawca odebrał zaświadczenie powoda i zgodnie z prawem udzielił mu na jego wniosek urlopu wypoczynkowego na okres od 9.08.2018 r., czego nie mógłby zrobić, gdyby powód nadal był niezdolny do pracy.

Należy podkreślić, że cytowane przez stronę pozwaną orzecznictwo w żadnym zakresie nie potwierdza stanowiska pozwanej o możliwości zastosowania dyspozycji art. 53 § 1 pkt 1 b k.p. w niniejszej sprawie. Przeciwnie – w postanowieniu z dnia 30.08.2018 r. (I PK 185/17) Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazał, że jeżeli między okresami zasiłkowymi pracownik odzyskuje zdolność do pracy, to nie ma podstaw do rozwiązania umowy. Wskazał również, że wyrażenie „w okresie pobierania zasiłku” należy rozumieć jako okres faktycznego pobierania (wypłacania przez ZUS) zasiłku chorobowego. Dopóki pracownik pobiera zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS, dopóty pracodawca nie może rozwiązać umowę o pracę na podstawie tego przepisu. Zarówno z treści powołanych wyżej przepisów, jak i orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika zatem, że po zaprzestaniu pobierania zasiłku pracodawca może rozwiązać umowę, jeśli pracownik nie odzyskał zdolności do pracy. W niniejszej sprawie powód zdolność tę jednak odzyskał.

Wbrew stanowisku pozwanego nie można również przyjąć, by ponowna utrata zdolności do pracy spowodowana tą samą jednostką chorobową uprawniała pracodawcę do rozwiązania umowy w sytuacji, gdy pracownik wcześniej – w niniejszej sprawie w okresie od 8.08.2018 r. do 15.08.2018 r. – odzyskał zdolność do pracy. Kwestia zaliczenia niezdolności do pracy do jednego lub dwóch odrębnych okresów zasiłkowych, w której wypowiedział się Sąd Najwyższy w cytowanych przez pozwanego orzeczeniach, ma decydujące znaczenie dla uprawnień pracownika do świadczeń z tytułu ubezpieczenia chorobowego – zasiłku chorobowego i ewentualnie świadczenia rehabilitacyjnego. Nie ma zaś ona żadnego znaczenia na gruncie art. 53 k.p. Przepis ten nie uzależnia możliwości zwolnienia pracownika od tego, czy po okresie odzyskania zdolności do pracy pracownik stał się ponownie niezdolny do pracy z powodu tej

samej czy innej choroby, ale możliwość tę (zwolnienia pracownika po odzyskaniu przez niego zdolności do pracy) całkowicie wyklucza. Jeśli pracownik – jak w niniejszej sprawie – odzyskał zdolność do pracy po okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, to pracodawca nie może zwolnić go w trybie art. 53 k.p. Możliwość zwolnienia pracownika nie aktualizuje się ponownie, jeśli pracownik ten ponownie utraci zdolność do pracy, bez względu na to, czy niezdolność ta wynika z tej samej choroby i w myśl przepisów ubezpieczeniowych powinna zostać zaliczona do tego samego okresu zasiłkowego, czy też wynika z innej choroby i wymaga otwarcia nowego okresu zasiłkowego w rozumieniu przepisów ubezpieczeniowych.

Wobec okoliczności, że powód bezspornie odzyskał zdolność do pracy po okresie pobierania zasiłku chorobowego, co potwierdzało niezakwestionowane przez żadną ze stron orzeczenie lekarza medycyny pracy, a także fakt powrotu powoda do pracy (udzielenie urlopu byłoby niedopuszczalne, gdyby pracownik był nadal niezdolny do pracy), to bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostaje okoliczność, czy ponowna niezdolność powoda do pracy wynikała z tej samej – jak podnosi ZUS, i na co powołuje się pozwana - czy też – jak wskazuje powód - innej jednostki chorobowej. Prowadzenie postępowania dowodowego w tym zakresie zmierzałoby bowiem jedynie do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostaje również okoliczność, czy nieobecności powoda w pracy dezorganizowały pracę u strony pozwanej. Okoliczność ta nie stanowiła bowiem przyczyny rozwiązania umowy o pracę między stronami. Pozwany skorzystał z dyspozycji art. 53 k.p. i zwolnił powoda bez wypowiedzenia, bez jego winy. Nie ma zatem znaczenia okoliczność, czy istniały przyczyny, które teoretycznie uzasadniałyby wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z powodu dezorganizacji pracy na skutek jego powtarzających się nieobecności. W tym zakresie Sąd nie kontynuował zatem postępowania dowodowego, oddalając wnioski dowodowe stron.

Stan faktyczny niniejszej sprawy w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia Sąd ustalił na podstawie dokumentów, które były sporządzone we właściwym trybie przez uprawnione do tego podmioty, i których autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron.

Mając na względzie, że powoda i pozwaną łączyła umowa o pracę na czas określony do dnia 22.04.2019 r., pomimo uznania rozwiązania umowy za niezgodne z prawem, Sąd nie uwzględnił żądania przywrócenia powoda do pracy, przywrócenie powoda do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu (art. 56 k.p.). Sąd zasądził zatem od strony pozwanej na rzecz powoda na podstawie art. 56 k. w zw. z art. 45 § 2 k.p., art. 58 k.p. i 59 k.p. odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. odszkodowanie jednomiesięczne w wysokości 2100 zł, w pozostałym zaś zakresie, tj. w zakresie żądania przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, powództwo oddalił (pkt I i II wyroku).

W punkcie III na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami mając na uwadze, że z jednej strony co do zasady powództwo było uzasadnione, do rozwiązania umowy doszło bowiem z naruszeniem przepisów prawa, z drugiej zaś - nie było podstaw do uwzględnienia żądań powoda o przywrócenie od pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ale jedynie do zasądzenia odszkodowania. Sąd miał na uwadze również rozbieżność majątkową stron – powód jest emerytem i boryka się z poważnymi problemami ze zdrowiem. Z tej przyczyny Sąd nie obciążył powoda częścią kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej.

W punkcie IV i V Sąd na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwoty 105 zł (5% z 2100) z tytułu części opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy. Pozostałymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa, nie było bowiem podstaw do obciążania nimi strony pozwanej, która postępowanie wygrała w części, powód był zaś zwolniony od kosztów z mocy ustawy.

O rygorze natychmiastowej wykonalności co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia Sąd orzekł obligatoryjnie na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c. jak w punkcie VI wyroku.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.