

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 30-03-2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Piotr Broy

Ławnicy: M. Z., G. K.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30-03-2017 r. we W.

sprawy z powództwa **W. P.**

przeciwko (...) sp. z o.o. w (...)

odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 grudnia 2016 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w (...) powód, W. P., wniósł o uznanie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne, o nałożenie na pozwanego obowiązku na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. dalszego zatrudnienia powoda na dotychczasowym stanowisku i warunkach do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 2 – 6).

W uzasadnieniu powód wskazał, że w dniu 17 listopada 2016 r. otrzymał listem poleconym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. Za przyczynę swojej decyzji pracodawca wskazał niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Dalej powód wyjaśnił, że został zatrudniony przez stronę pozwaną na stanowisku ustawiacza wtryskarek w dniu 1 grudnia 1995 r. na czas określony, a od dnia 1 marca 1996 r. na czas nieokreślony.

W nocy 29 września 2015 r. ok. godz. 3:00 powód uległ wypadkowi przy ustawianiu parametrów formy zamontowanej na wtryskarce, w wyniku którego zmiotłone zostały II i IV palec lewej dłoni powoda oraz amputowany III palec lewej dłoni. Powód przebywał w (...) we W. od dnia zdarzenia do dnia 15 października 2015 r. Następnie powód kontynuował leczenie rehabilitacyjne w (...) Sp. z o.o. we W.. W dniach od 12 maja 2016 r. do 8 czerwca 2016 r. powód korzystał z szeregu zabiegów rehabilitacyjnych.

Orzeczeniem lekarskim orzecznika ZUS z dnia 20 kwietnia 2016 r. ustalono, że powód jest niezdolny do pracy. Decyzją z dnia 28 kwietnia 2016 r. organ rentowy przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 29 marca 2016 r. do dnia 26 czerwca 2016 r. w wysokości 90 % podstawy wymiaru, a następnie w terminie do dnia 26 lipca 2016 r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru. Orzeczeniem lekarskim ZUS z dnia 4 lipca 2016 r. i z dnia

24 października 2016 r. zostało ustalone, że powód w dalszym ciągu jest niezdolny do pracy. Decyzją z dnia 12 lipca 2016 r. organ rentowy przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 27 lipca 2016 r. do dnia 23 listopada 2016 r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru, zaś decyzją z dnia 4 listopada 2016 r. przyznano powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 24 listopada 2016 r. do dnia 23 marca 2017 r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru.

Powód wskazał, że stanowisko pracodawcy, który za przyczynę rozwiązania umowy o pracę podał niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku jest nie do zaakceptowania jeśli wziąć pod uwagę, że niezdolność do pracy powoda jest w głównej mierze następstwem nieprzestrzegania przepisów i zasad BHP przez pracodawcę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) Sp. z o.o. w (...), wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 52 – 54).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała po pierwsze, że roszczenia powoda są błędnie sformułowane, bowiem żądanie uznania oświadczenia pracodawcy za bezskuteczne możliwe jest na mocy art. 45 k.p. wyłącznie do oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Tymczasem strona pozwana nie wypowiedziała powodowi umowy o pracę, lecz rozwiązała ją bez wypowiedzenia. Powód winien zatem sformułować roszczenia na podstawie art. 56 § 1 k.p. Błędne jest również żądanie nałożenia na stronę pozwaną obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika, bowiem takie roszczenie może dotyczyć wyłącznie sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę zostanie uznane za bezskuteczne.

Strona pozwana podniosła, że roszczenie powoda jest niezasadne także merytorycznie. Pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. z uwagi na długotrwałą niezdolność powoda do pracy. Taką przyczynę pracodawca zawarł w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 3 listopada 2016 r., co czyni zadość wymogowi konkretnej i rzeczywistej przyczyny. Powód nieprzerwanie od dnia wypadku, tj. od dnia 29 września 2015 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę (17 listopada 2016 r.) nie wykonywał pracy ze względu na niezdolność spowodowaną wypadkiem. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od dnia 29 września 2015 r. do 28 marca 2016 r., a następnie pobierał do dnia 23 marca 2017 r. świadczenie rehabilitacyjne. W tym czasie powód nie świadczył pracy u strony pozwanej. Z powyższego wynika jednoznacznie, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło zgodnie z prawem, a co więcej, strona pozwana mogła rozwiązać z powodem umowę już z końcem czerwca 2016 r., po upływie 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Na marginesie strona pozwana zauważyła, że twierdzenia powoda zawarte w uzasadnieniu pozwu są nieprawdziwe, zwłaszcza w zakresie odpowiedzialności za wypadek przy pracy z dnia 29 września 2015 r. W procesie prowadzonym przez powoda przeciwko stronie pozwanej o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu wypadku przy pracy Sąd Okręgowy, w nieprawomocnym wyroku z dnia 28 października 2016 r. (sygn. akt IX P 23/16) ustalił, że wyłączną odpowiedzialność za powstanie wypadku ponosi sam powód. Wyłączna wina powoda była też przyczyną odmowy przez ZUS przyznania powodowi świadczenia rehabilitacyjnego w wysokości 100 % podstawy wymiaru.

W piśmie procesowym z dnia 21 marca 2017 r. (k. 85) pełnomocnik procesowy powoda zmienił dotychczasowe roszczenie w ten sposób, że w miejsce pierwotnego żądania nakazania uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne oraz nałożenia na stronę pozwaną obowiązku z art. 477² § 2 k.p.c. wniósł o zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej odszkodowania z tytułu niesłusznego rozwiązania umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie, ze względu na toczące się postępowanie przed Sądem Apelacyjnym we Wrocławiu w sprawie dotyczącej odszkodowania, zadośćuczynienia oraz zwrotu kosztów leczenia i rehabilitacji z tytułu wypadku przy pracy pełnomocnik powoda wniósł o zawieszenie niniejszego postępowania na zasadzie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód, W. P., pozostawał zatrudniony u strony pozwanej (wówczas (...) Sp. z o.o. we W.) w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 grudnia 1995 r., na podstawie kolejnych umów o pracę: na czas określony do dnia 29 lutego 1996 r. oraz na czas nieokreślony od dnia 1 marca 1996 r. Początkowo powód świadczył pracę jako praser tworzyw, a następnie jako praser tworzyw – ustawiacz wtryskarek.

Ostatnio powód wykonywał pracę w (...) za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4 400 zł brutto.

Dowód: Umowa o pracę na czas określony z dn. 01.12.1995 r. (k. 9)

Umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.03.1996 r. (k. 9v)

Aneks do umowy o pracę z dn.: 01.04.2008 r.; 21.10.2009 r.; 01.04.2011 r.; 17.09.2012 r.; 14.03.2014 r. (k. 10 – 14)

W dniu 29 września 2015 r. powód uległ wypadkowi przy pracy. Po wypadku powód przebywał w (...) Szpitalu (...) we W. od dnia 29 września 2015 r. do dnia 15 października 2015 r. Powód kontynuował leczenie rehabilitacyjne w (...) Sp. z o.o. we W., gdzie odbywał zabiegi rehabilitacyjne takie jak magnetoterapia, laseroterapia, masaże wirowe, ćwiczenia indywidualne.

W okresie od dnia 29 września 2015 r. do dnia 28 marca 2016 r. powód był nieprzerwanie niezdolny do pracy.

W wyniku wypadku powód doznał urazu zmiążdżeniowego palców II – IV lewej ręki, z koniecznością amputacji palca III na wysokości st. (...) z powodu martwicy tkanek miękkich.

Dowód: Dokumentacja medyczna (k. 21 – 26, 60 – 63)

Uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dn. 28.10.2016 r., sygn. akt IX P 23/16 (k. 64 – 82)

Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z dnia 20 kwietnia 2016 r. powód został uznany za niezdolnego do pracy z rokowaniem odzyskania zdolności do pracy.

Prawomocną decyzją organu rentowego z dnia 28 kwietnia 2016 r. (nr sprawy: (...)) powodowi zostało przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 29 marca 2016 r. do dnia 26 czerwca 2016 r. w wysokości 90 % podstawy wymiaru, a w okresie od dnia 27 czerwca 2016 r. do dnia 26 lipca 2016 r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru. Jednocześnie organ rentowy odmówił powodowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 29 marca 2016 r. do dnia 26 lipca 2016 r. w wysokości 100 % podstawy wymiaru wskutek uznania, że wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez powoda przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.

Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z dnia 4 lipca 2016 r. powód został uznany za niezdolnego do pracy z rokowaniem odzyskania zdolności do pracy.

Decyzją organu rentowego z dnia 12 lipca 2016 r. (nr sprawy: (...)) powodowi zostało przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 27 lipca 2016 r. do dnia 23 listopada 2016 r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru.

Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z dnia 24 października 2016 r. powód został uznany za niezdolnego do pracy z rokowaniem odzyskania zdolności do pracy.

Decyzją organu rentowego z dnia 4 listopada 2016 r. (nr sprawy: (...)) powodowi zostało przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 24 listopada 2016 r. do dnia 23 marca 2017 r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru.

W okresie od dnia 6 czerwca 2016 r. do dnia 2 lipca 2016 r., a następnie od dnia 28 września 2016 r. do dnia 25 października 2016 r. powód odbywał rehabilitację leczniczą w ramach prewencji rentowej ZUS w schorzeniach narządu ruchu.

Dowód: Orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dn. 20.04.2016 r. (k. 27)

Decyzja organu rentowego z dn. 28.04.2016 r. nr sprawy (...) (k. 28)

Orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dn. 04.07.2016 r. (k. 29)

Decyzja organu rentowego z dn. 12.07.2016 r. nr sprawy (...) (k. 30)

Orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dn. 24.10.2016 r. (k. 31)

Decyzja organu rentowego z dn. 04.11.2016 r. nr sprawy (...) (k. 32)

Informacja o przebytej rehabilitacji leczniczej z dn. 02.07.2016 r. i z dn. 25.10.2016 r. (k. 15 – 20)

W dniu 23 listopada 2016 r. u powoda rozpoznano zaburzenia adaptacyjne, wymagające leczenia w poradni specjalistycznej (poradni zdrowia psychicznego).

Dowód: Informacja dla lekarza kierującego/POZ z dn. 23.11.2016 r. (k. 33)

Pismem z dnia 3 listopada 2016 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 1 marca 1996 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Oświadczenie pracodawcy zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy i zostało powodowi doręczone z dniem 17 listopada 2016 r.

Dowód: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 03.11.2016 r. (k. 8)

Wartość hipotetycznego odszkodowania (równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda brutto) wynosi 13 200 zł.

Dowód: Zaświadczenie z dn. 27.02.2017 r. (k. 83)

Wyrokiem z dnia 28 października 2016 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt IX P 23/16) po rozpoznaniu sprawy z powództwa W. P. przeciwko (...) Sp. z o.o. w (...) o zapłatę odszkodowania, zadośćuczynienia oraz zwrot kosztów leczenia i rehabilitacji oddalił powództwo oraz umorzył postępowanie ponad kwotę 8 000 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód w dniu 28 września 2015 r. rozpoczął pracę o godzinie 22:00. W tym dniu powód miał wykonywać pracę przy wtryskarce marki (...). Podczas rozpoczęcia pracy przy wtryskarce otwór górny maszyny nie był osłonięty, płyta z pleksi służąca do osłony górnego otworu zamontowana była przy pomocy jednej śruby, była ruchoma, obróciła się o 180 stopni. Podczas pracy na zmianie powód kilkakrotnie wkładał rękę w przestrzeń roboczą maszyny, poprzez górny otwór, pomimo tego że wiedział, iż tam gdzie jest forma i agregat, nie wolno manipulować rękami w trakcie prac maszyny. Następnie około godziny 3:30 powód włożył lewą rękę do górnego otworu wtryskarki aby przyspieszyć pracę, jednocześnie wciskając przyciski na pulpicie maszyny prawą ręką, dokonując ustawień pracy maszyny. W momencie włożenia lewej ręki do górnego otworu maszyny nastąpiło zgniecenie palców powoda przez zamykającą się formę.

W dniach od 29 września 2015 r. do 27 października 2015 r. zespół powypadkowy u strony pozwanej dokonał ustaleń dotyczących okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy powoda i w dniu 29 października 2015 r. sporządzono protokół nr (...) ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, w którym ustalono, że przyczyną wypadku było świadome i zamierzone włożenie przez powoda dłoni przez wcześniej odbezpieczony otwór techniczny w osłonie, w obszar ruchomych elementów wtryskarki. Do powyższego protokołu zastrzeżenia wniósł powód.

W dniach 1, 21 października 2015 r. oraz 6, 12 listopada 2015 r. u strony pozwanej została przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. W trakcie kontroli stwierdzono, że przyczyną wypadku było wykonywanie przez powoda pracy bez usunięcia zagrożenia, czyli prawidłowego założenia osłony na otworze przeznaczonym na montaż robota, uruchomienie przez powoda maszyny w trakcie manipulowania ręką w strefie zagrożenia, lekceważenie przez powoda przepisów i zasad BHP, niewłaściwy stan techniczny urządzenia (wtryskarki).

Oddalając powództwo Sąd Okręgowy zważył, że wyłączną winą spowodowania wypadku przy pracy było nie tylko niezachowanie należytej staranności przez powoda podczas obsługi maszyny, ale też podjęcie przez niego nagannej decyzji co do przyspieszenia pracy poprzez manewrowanie ręką w obrębie otworu górnego wtryskarki podczas pracy maszyny, a w konsekwencji uraz ręki lewej. Właściwa obsługa urządzenia przez powoda zapobiegłaby szkodzie, a tym samym nie doszłoby do wypadku.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód. Sprawa została zarejestrowana w repertorium Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu pod sygn. akt III APa 36/16.

Dowód: Uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dn. 28.10.2016 r., sygn. akt IX P 23/16 (k. 64 – 82)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezpodstawne.

W niniejszym postępowaniu, po sprecyzowaniu żądania pozwu, powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Materialnoprawną podstawę roszczenia powoda stanowi art. 56 § 1 k.p., w myśl którego 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.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 53 § 1 pkt 1b k.p.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana dochowała wszelkich przewidzianych prawem wymogów formalnych rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Zgodnie ze wskazaniem strony pozwanej, któremu powód nie zaprzeczył, powód nie korzystał z ochrony związkowej, a zatem nie zachodziła konieczność konsultacji decyzji pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę z organizacją związkową. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie zachodziły również w przypadku powoda negatywne przesłanki rozwiązania umowy o pracę w opisanym trybie, które ustawodawca przewidział w art. 53 § 2 i 53 § 3 k.p.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczony wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Strona pozwana niewątpliwie spełniła kryterium konkretności wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. W przedmiotowym oświadczeniu pracodawca wyjaśnił, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w opisanym trybie jest niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Dla powoda, który w momencie odebrania oświadczenia pracodawcy pozostawał od dnia 29 września 2015 r. nieprzerwanie niezdolny do pracy tak wskazana przyczyna decyzji pracodawcy nie mogła pozostawiać wątpliwości co do okoliczności stanowiących przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Odnosząc się zaś do kryterium rzeczywistości wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazać należy, że od dnia 29 września 2015 r. przynajmniej do dnia rozwiązania umowy o pracę powód pozostawał niezdolny do pracy. W dniu 29 września 2015 r. powód uległ wypadkowi przy pracy. W okresie od dnia 29 września 2015 r. do dnia 28 marca 2016 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 28 marca 2016 r. powód zakończył okres zasiłkowy, a następnie, od dnia 29 marca 2016 r. do dnia 23 marca 2017 r. powód pobierał świadczenie rehabilitacyjne. Organ rentowy, przyznając powodowi świadczenie rehabilitacyjne, opierał się każdorazowo na orzeczeniach lekarza orzecznika ZUS, w których lekarz orzecznik stwierdzał niezdolność powoda do pracy. Tym samym wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nie tylko konkretna, ale i rzeczywista.

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.

Zgodnie z art. 92 § 1 KP pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia przez łączny okres choroby do 33 dni w roku kalendarzowym. W przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia (a więc w przypadku powoda), wynagrodzenie przysługuje za okres choroby do 14 dni. Później pracownikowi niezdolnemu do pracy przysługują zasiłki z ubezpieczenia społecznego (art. 92 § 4 KP).

Zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 60, poz. 636 z późn. zm.) zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego (a więc np. istnienia stosunku pracy). Na gruncie art. 8 cytowanej ustawy zasiłek chorobowy przysługuje przez okres do 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – do 270 dni. Z kolei świadczenie rehabilitacyjne zostało uregulowane art. 18 –22 cytowanej ustawy. Na gruncie art. 18 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Przysługuje ono przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.

Okres ochronny, przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1b k.p. upłynął wobec powoda po upływie trzeciego miesiąca pobierania przez powoda świadczenia rehabilitacyjnego, a więc w dniu 26 czerwca 2016 r. Wcześniej, od dnia 29 września 2015 r. do dnia 28 marca 2016 r. powód wykorzystał 182 dni okresu zasiłkowego. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, by przed datą złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powód stawił się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Niezdolność powoda do pracy wskutek choroby trwała więc dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Co więcej, po dniu rozwiązania umowy o pracę, tj. po dniu 17 listopada 2016 r., powód pozostawał niezdolny do pracy jeszcze przez ponad 4 miesiące.

Z powyższego wynika jednoznacznie, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika nie zostało złożone z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Pracodawca dochował bowiem wszelkich wymogów formalnych przedmiotowego oświadczenia, wskazana w oświadczeniu przyczyna była konkretna i rzeczywista, a samo rozwiązanie umowy o pracę uzasadnione.

Mimo iż powód nie wskazał, z jakich przyczyn w jego ocenie rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę okazało się niezgodne z przepisami prawa, intencją powoda, jak się wydaje, było powołanie się na klauzulę nadużycia prawa, o której stanowi art. 8 k.p., zgodnie z którą nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W ocenie Sądu stanowisko powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że idea art. 53 § 1 k.p. wyraża się w prawie pracodawcy do zwolnienia pracownika w razie przedłużającej się absencji, nawet jeżeli nie można zarzucić mu nagannego zachowania, oraz do zatrudnienia w jego miejsce innej osoby. Jest to zrozumiałe, ponieważ nieobecność w pracy dezorganizuje funkcjonowanie przedsiębiorstwa, a podmiot zatrudniający powinien korzystać z instrumentów umożliwiających zapewnienie jego prawidłowego toku działalności. Stanowisko powyższe ugruntowane jest nie tylko w doktrynie prawa pracy, ale też w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 19 marca 2014 r. (sygn. akt I PK 177/13, *Legalis*) Sąd Najwyższy słusznie zauważył, że absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wrywkowy i niestały. Pracodawca ma, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 KP, musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy. Z drugiej strony musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają jedynie obecne. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika, a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 327/97, *Legalis*).

Wykładnia celowościowa cytowanego przepisu nakazuje stwierdzić, że w przypadku stosowania przez pracodawcę przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1b k.p. trybu rozwiązania umowy o pracę naruszenie społeczno – gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego ma miejsce jedynie w skrajnych przypadkach. Mając na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie zachodzi bez winy pracownika, ustawodawca przewidział w art. 53 § 5 k.p., że pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. W ten sposób ustawodawca starał się niewątpliwie złagodzić konsekwencje rozwiązania umowy z powodu niezdolności pracownika do pracy. Ewentualne naruszenie przez pracodawcę art. 8 k.p. musi więc uwzględniać także przewidzianą w art. 53 § 5 k.p. możliwość powrotu pracownika do pracy.

Abstrahując od powyższego, powód nie wykazał w żaden sposób, aby strona pozwana, rozwiązując z powodem umowę o pracę, w istocie dopuściła się naruszenia art. 8 k.p. Powód wskazywał w treści powództwa, że wypadek przy pracy, jakiemu uległ w dniu 29 września 2015 r., spowodowany został wyłącznie przez stronę pozwaną. Sąd zważył jednak, że oprócz przytoczenia powyższego stwierdzenia, powód nie wykazał się jakąkolwiek inicjatywą dowodową w powyższym zakresie. Przeciwnie, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (a więc z decyzji organu rentowego, w których organ odmawiał przyznania powodowi prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w wysokości 100 % podstawy wymiaru argumentując, iż wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było nieprzestrzeganie przez powoda przepisów dotyczących BHP – od których powód się nie odwołał, a także z protokołu powypadkowego nr 005/2015, stwierdzającego wyłączną winę powoda w zaistnieniu wypadku, o którego sprostowanie powód nie wniósł) wynika, że wypadek z dnia 29 września 2015 r. był spowodowany i zawiniony przez powoda, a nie stronę pozwaną.

Teza, jakoby wypadek z dnia 29 września 2015 r. spowodowany był przez pracodawcę, pozostaje więc jedynie subiektywnym stwierdzeniem powoda. Zgodnie zaś z ugruntowaną linią orzecniczą, samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (art. 227 KPC) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 KPC i art. 6 KC w zw. z art. 300 KP) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 660/00, Legalis).

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. było więc w stanie faktycznym niniejszej sprawy prawnie dopuszczalne, a skorzystanie z uprawnienia przewidzianego w cytowanym przepisie należy do uznania pracodawcy. Rolą sądu pracy nie jest zaś ocena, czy decyzja pracodawcy była racjonalna czy nie, bowiem to pracodawca, ponosząc odpowiedzialność za organizację pracy, ma prawo do swobodnego (mieszczącego się w granicach wyznaczanych przepisami prawa pracy) decydowania o doborze zatrudnianych przez siebie pracowników.

Na marginesie Sąd wskazuje, że z art. 20 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wynika, że art. 53 § 5 KP stosuje się odpowiednio do pracownika pobierającego świadczenie rehabilitacyjne, jeżeli zgłosi on swój powrót do pracodawcy niezwłocznie po wyczerpaniu tego świadczenia, choćby nastąpiło to po upływie 6 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy. W omawianym przypadku możliwość dochodzenia roszczenia o nawiązanie stosunku pracy nie jest zatem ograniczona półrocznym terminem, który wynika z komentowanego przepisu. Ewentualna odmowna decyzja pracodawcy w przedmiocie powrotu powoda do pracy będzie mogła być poddana ocenie Sądu.

Mając na uwadze powyższe **w pkt I sentencji wyroku** Sąd oddalił powództwo.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd skorzystał z dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda z uwagi na jego nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie w dniu 30 marca 2017 r., o której terminie i obowiązku stawiennictwa powód został prawidłowo powiadomiony w dniu 17 lutego 2017 r. (vide EPO – k. 72). Ponadto Sąd pominął osobowe wnioski dowodowe zgłoszone w pozwie z uwagi na brak ich znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd oddalił także wniosek powoda o zawieszenie niniejszego postępowania do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy zawisłej przed Sądem Apelacyjnym we Wrocławiu (sygn. akt III APa 36/16), dotyczącej odszkodowania, zadośćuczynienia oraz zwrotu kosztów leczenia i rehabilitacji z tytułu wypadku przy pracy. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem nie było bowiem w żadnym razie obarczenie go odpowiedzialnością za spowodowanie wypadku w pracy, ale obiektywna przesłanka z art. 53 kp., która umożliwia pracodawcy jednostronne zakończenia stosunku pracy w oderwaniu od przyczyny (źródła) absencji chorobowej. Zgodnie zaś z art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. sąd może zawiesić postępowanie z urzędu, jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego. Postępowanie toczące się przed Sądem Apelacyjnym we Wrocławiu nie stanowi zaś swego rodzaju prejudykatu dla rozstrzygnięcia tutaj. Sądu. W szczególności nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem pełnomocnika powoda, w myśl którego wniosek o zawieszenie postępowania jest tym bardziej zasadny, że art. 53 § 1 pkt 1b k.p. uzależnia długość okresu ochronnego od przyczyn powstania niezdolności do pracy (w przypadku gdy absencja

pracownika jest spowodowana wypadkiem przy pracy, okres ten jest dla pracownika korzystniejszy). Zauważyć należy po pierwsze, że okoliczność, iż w dniu 29 września 2015 r. powód uległ wypadkowi przy pracy nie była okolicznością kwestionowaną przez żadną ze stron niniejszego postępowania (a więc bezsporne było, że powód przedmiotowemu wypadkowi uległ), a rozwiązując umowę o pracę z powodem strona pozwana działała na zasadzie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. (a więc z zastosowaniem korzystniejszego dla powoda okresu niezdolności do pracy), po drugie zaś, strona pozwana była uprawniona do rozwiązania z powodem umowy o pracę po upływie wymaganego okresu bez względu na przyczynę wypadku przy pracy.

Sąd nie był władny zawiesić postępowania także na zasadzie art. 178 k.p.c., z uwagi na wniosek strony pozwanej o oddalenie wniosku o zawieszenie postępowania, a tym samym – z uwagi na brak istnienia zgodnego wniosku stron w powyższym zakresie.

Z tych przyczyn postanowieniem z dnia 30 marca 2017 r. (k. 97) Sąd oddalił wniosek o zawieszenie postępowania.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak **w pkt II sentencji wyroku** znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 kpc. To powoda jako stronę przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu. Strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem powód zobowiązany był zwrócić poniesione przez stronę pozwaną koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). W zadnienu uchwały z dnia 7 sierpnia 2002 r. Sąd Najwyższy wskazał na istotne powody, dla których w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w której pracownik zgłasza jedno z roszczeń przewidzianych w art. 56§1 k.p., koszty zastępstwa prawnego powinny być zasądzone na tej samej podstawie prawnej niezależnie od tego, którego z roszczeń przewidzianych w tym przepisie dochodzi pracownik i które z nich ostatecznie uwzględni Sąd pracy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w ww. uchwale, wynikające z art. 56§1 k.p. roszczenia o odszkodowanie i o przywrócenie do pracy są nie tylko alternatywne, ale i ekwiwalentne. W rezultacie, odwołanie od umowy o pracę dotyczy w takim samym stopniu obydwu tych roszczeń i w przypadku każdego z nich jest to ten sam rodzaj sprawy. Z tych przyczyn, jak podkreślił Sąd Najwyższy, zarówno trudność (stopień zawichości) sprawy, jak i niezbędny (celowy) nakład pracy pełnomocnika są takie same, w przypadku zgłoszenia w sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę każdego z tych roszczeń.

Co równie istotne i na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w ww. orzeczeniu, jeśli wybrane przez pracownika roszczenie z art. 56§1 k.p. okaże się nieuzasadnione, Sąd pracy może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Taka możliwość działania Sadu tym bardziej przemawia zaś za stosowaniem w sprawach dotyczących każdego z roszczeń przewidzianych w 56§1 k.p. tej samej podstawy prawnej przy zasądzeniu kosztów zastępstwa prawnego.

W rezultacie, jak wskazał Sąd Najwyższy w powołanej uchwale z dnia 7 sierpnia 2002 r., w sprawie o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56§1 k.p., koszty zastępstwa prawnego powinny być zasądzone w oparciu o §11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia (tj. o przepis określający stawki minimalne za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o przywrócenie do pracy).

Wyznaczony w powyższej uchwale Sądu Najwyższego kierunek interpretacji został zaakceptowany i podtrzymany także w najświeższym orzecznictwie.

Zgodnie z interpretacją przedstawioną w uchwale Sądu Najwyższego 7 sierpnia 2002 r. orzeczono o kosztach zastępstwa prawnego m.in. w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., sygn. akt II PZ 20/2010.

W dalszej kolejności należy wskazać na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., sygn. akt III PZ 8/11. W postanowieniu tym Sąd Najwyższy zwrócił uwagę m.in. na § 5 Rozporządzenia, który stanowi: „Wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w

sprawach najbardziej zbliżonym rodzaju”. Treść tego przepisu to zatem kolejny argument potwierdzający zasadność stosowania w przedmiotowej sprawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia.

W postanowieniu Sadu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 r., sygn. akt II PZ 12/12 potwierdzono, że z tych względów, dla których § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia jest właściwy w sprawach o odszkodowanie z art. 56§1 k.p. przepis ten należy stosować także w sprawie z zakresu prawa pracy o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 45 k.p.

Również w uchwale 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 r. I PZP 6/10 Sąd Najwyższy przyjął, iż podstawę zasądzenia przez Sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56§1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w §12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

I postanowił nadać jej moc zasady prawnej.

Zgodnie z tym przepisem, analizowanym przez pryzmat stanowiska wyrażonego w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r. (sygn. akt III PZP 15/02, OSNP 2003/12/285) stawki minimalne wynoszą 180 zł także w sprawach o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Tym samym w pkt II sentencji wyroku Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.