

Sygn. akt VII P 400/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	sędzia Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Elżbieta Rynkowska, Elżbieta Jurek
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wiktoria Niesiobędzka - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2020 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 18 517,65 zł brutto (osiemnaście tysięcy pięćset siedemnaście złotych 65/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 1 000 zł (tysiąc złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona;
4. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6 172,55 zł (sześć tysięcy sto siedemdziesiąt dwa złote 55/100).

SSR Katarzyna Błażejowska

Elżbieta Rynkowska Elżbieta Jurek

Sygn. akt VII P 400/19

UZASADNIENIE

Powódka A. W. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W. kwoty 19.500 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia - przyczyna uzasadniająca rozwiązanie była nieprawdziwa bowiem wbrew twierdzeniu zawartemu w rozwiązaniu z dnia 26 lipca 2019 roku nie zostały spełnione przesłanki określone w art. 53 k.p. Nadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, że strony łączy stosunek pracy nawiązany umową na czas nieokreślony poczynszy od 24 sierpnia 1999 roku. W dniu 30 lipca 2019 roku powódce zostało doręczone rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. Pozwany pracodawca wskazał jako przyczynę uzasadniającą zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę „długotrwałą niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Powódka wskazała, że powyższe uzasadnienie nie jest prawdziwe albowiem powódka nie korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego, jedynie ze zwolnienia lekarskiego w części bezpłatnego.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie o powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu zakwestionował wysokość dochodzonego odszkodowania wskazując, że jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynosiło 6.172,55 zł. Nadto pozwany wskazał, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone na podstawie art. wobec zaistnienia przewidzianych w tym przepisie przesłanek uprawniających do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie pozwanego przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest rzeczywista, wobec upływu okresu ochronnego określonego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. B k.p., wynikającego z faktu wykorzystania przez powódkę 182 dni okresu zasiłkowego oraz braku wystąpienia po tym okresie o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego a także niepoddanie się kontrolnym badaniom lekarskim, pomimo uzyskania skierowania na przedmiotowe badania.

Na rozprawie w dniu 20 stycznia 2020 roku strona powodowa podtrzymała pozew i zmodyfikowała żądaną kwotę do kwoty 18.517,65 zł, strona pozwana zaś podtrzymała odpowiedź na pozew.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

A. W. od dnia 24 sierpnia 1999 roku była zatrudniona w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Następnie, pracownik został przejęty przez (...) S.A. w trybie art. 23¹ k.p.

dowód: umowa o pracę k. 7-8, świadectwo pracy k. 3 akt osobowych

A. W. była niezdolna do pracy od dnia 26.11.2018 roku. Okres zasiłkowy 182 dni został wykorzystany w dniu 26.05.2019 roku i od dnia 27.05.2019 roku do dnia 15.07.2019 roku oraz od dnia 17.07.2019 r do dnia 5.08.2019 roku A. W. nie miała prawa do zasiłku chorobowego. W dniu 16 lipca 2019 roku A. W. korzystała z urlopu na żądanie, na który pracodawca wyraził zgodę.

dowód: pismo z ZUS k. 20, zeznania świadka M. J. 00:03:51-00:10:15 k. 43 v.

W dniu 15 lipca 2019 roku pracodawca skierował A. W. na kontrole badania lekarskie, których nie wykonała. Po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego A. W. przebywała na niepłatnym zwolnieniu lekarskim, nie wystąpiła o świadczenie rehabilitacyjne. Obecnie jest zdolna do pracy, ale nie pracuje.

dowód: skierowanie na badania lekarskie k. 18, zeznania świadka M. J. 00:03:51-00:10:15 k. 43 v., zeznania powódki A. W. 00:10:44-00:17:16 k. 43v.

W dniu 30 lipca 2019 roku A. W. odebrała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące.

dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 26 lipca 2019 roku k. 6, zwrotne potwierdzenie odbioru przesyłki k. 2 akt osobowych, zeznania świadka M. J. 00:03:51-00:10:15 k. 43 v.

Jednomiesięczne wynagrodzenie brutto liczone jak do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy A. W. wynosi 6.172,55 zł.

dowód: zaświadczenie k. 23

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, których rzetelność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Nadto, Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich autentyczności, czy też prawdziwości. W tym zakresie Sąd miał na uwadze dokumenty zgromadzone w aktach niniejszej sprawy, jak również w aktach osobowych powódki.

Sąd obdarzył również walorem wiarygodności zeznania świadka M. J. albowiem jej twierdzenia znalazły potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Jako wiarygodne Sąd ocenił również zeznania powódki, której relacja pozostawała spójna z relacją świadka M. J..

Sąd zważył, co następuje:

Wskazać należało, że w niniejszej sprawie okoliczności faktyczne pozostawały pomiędzy stronami bezsporne. Wymagało zatem rozważenia, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było zasadne, a w szczególności - wobec zarzutu powódki - czy przyczyna uzasadniająca rozwiązanie była prawdziwa.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że Sąd rozpoznając powództwo pracownika o odszkodowanie bada po pierwsze czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy jest uzasadnione. Sąd uwzględnił odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być dokonane na piśmie. W oświadczeniu tym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa, musi istnieć w dacie wypowiedzenia czy rozwiązania umowy (wyrok SN z dnia 1.10.1999r., OSNP 2001/4/118, wyrok z dnia 19.01.2000r. OSNP 2001/11/373, wyrok z dnia 12.12.2001r., PP 2002/5, str. 32). 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). Z kolei w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) Sąd Najwyższy wskazał, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem.

Wobec zarzutu powódki, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieprawdziwa wskazać należy, że wymóg prawdziwości przyczyny jest zachowany, gdy okoliczność podana w oświadczeniu pracodawcy faktycznie zaistniała. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego to pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy, przy czym może to czynić tylko i wyłącznie w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w swoim oświadczeniu w tym przedmiocie (por. wyrok SN z 19.12.1999 r. I PKN 571/98 OSNCP 2000/7/266).

W niniejszej sprawie, w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał jako przyczynę: długotrwałą niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Jej treść stanowiła odzwierciedlenie treści przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

W tym miejscu z całą mocą należy podkreślić, że w ocenie Sądu przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę była nieprawdziwa. Za powyższym stwierdzeniem przemawia bowiem okoliczność, że powódka nie korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powódka - po wyczerpaniu okresu zasiłkowego - pozostawała na zwolnieniu lekarskim niepłatnym, nie ubiegając się o świadczenie rehabilitacyjne. Zatem wskazanie, w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, że powódka pobierała świadczenie rehabilitacyjne przez pierwsze trzy miesiące jest nieprawdziwe. Podana przez pracodawcę przyczyna nie miała zatem oparcia w rzeczywistości.

W tym miejscu wskazuje się na ewentualną dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku niewyczerpania przez pracownika okresów wskazanych w treści art. 53 k.p. w całości. W orzecznictwie wskazuje się bowiem, że wprawdzie po upływie okresu zasiłkowego może istnieć niepewność, czy pracownik uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, lecz pracodawca przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, ma obowiązek upewnić się, że faktycznie pracownik nie otrzyma prawa do świadczenia rehabilitacyjnego i dopiero po tym, jak zostanie to potwierdzone, ma prawo do rozwiązania umowy o pracę. Kwestie tę jednoznacznie wyjaśnił w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmując w tym zakresie jednolite stanowisko, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę 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 (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b). Nie można bowiem 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. Zatem pracodawca po upływie okresów wskazanych w art. 53 k.p. może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli po upływie łącznego okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego pracownik jest nadal niezdolny do pracy, a nie ma decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego. Jeżeli jednak w takiej sytuacji pracodawca dokona rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p., a pracownik następnie uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, wówczas rozwiązanie umowy o pracę będzie niezgodne z przepisami prawa pracy. W takim przypadku pracodawca powinien cofnąć swoje oświadczenie i tym samym przywrócić stan prawny sprzed rozwiązania umowy o pracę. Należy zaznaczyć, że w omawianej sytuacji pracodawca może poczekać na decyzję o przyznaniu lub nieprzyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego pracownikowi i dopiero wówczas ewentualnie dokonać rozwiązania umowy o pracę. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2009 r., II PK 245/08, OSNP 2010, nr 21-22, poz. 262.). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2007 r. (sygn. akt II PK 263/06), pracodawca nie może „legitymować uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę warunkami w przepisie nieprzewidzianymi, w szczególności wymaganiem, ażeby pracownik niezwłocznie po wyczerpaniu okresu zasiłkowego «udokumentował» wobec pracodawcy, że przysługuje mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego”.

Powyższe jednak nie było przedmiotem postępowania sądowego, albowiem jak wskazano powyżej, powództwo podlegało uwzględnieniu z tego względu, że przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była nieprawdziwa.

Zgodnie z treścią 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, przysługują roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie zaś z treścią art. 58 k.p., odszkodowanie o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd uznał, że powództwo podlegało uwzględnieniu w całości, wobec zmodyfikowania żądania przez stronę powodową. Sąd w punkcie I wyroku zasądził zatem kwotę 18.517,65 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

O kosztach postępowania Sąd orzekł, biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne

do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania powódki przez zawodowego pełnomocnika, Sąd ustalił koszty zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Należy dodać, że zgodnie z uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającej moc zasady prawnej, stawka wynagrodzenia radcowskiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 113 k.p.c. Sąd nakazał pobrać od pozwanej kwotę 1.000 zł na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Bydgoszczy tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona. Powyższa kwota została ustalona na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 7 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w treści art. 477 2 § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z zaświadczenia strony pozwanej wynika, iż średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 6.172,55 zł, wobec powyższego orzeczono jak w punkcie 4 wyroku.

SSR Katarzyna Błażejowska