

sygn. akt VII Pa 46/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Anna Kozłowska-Czabańska (spr.)

Protokolant: Klaudia Kasztelewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 czerwca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko S. F. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 lutego 2016 r., sygn. VI P 411/14

1. oddała apelację,

2. zasądza od S. F. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W. na rzecz powódki M. S. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska

Sygn. akt VII Pa 46/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 lutego 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. S. przeciwko S. F., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) S. F. z siedzibą w W., w pkt. 1 zasądził od pozwanego S. F. na rzecz powódki M. S. kwotę w wysokości 6.733,33 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, zaś w pkt. 2 oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres trzech miesięcy w kwocie 6.780,00 zł. W pkt. 3 wyroku, Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. do kwoty w wysokości 2.244,44 zł, w pkt. 4 nakazał ściągnąć od pozwanego S. F. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę w wysokości 336,67 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w zakresie opłaty od pozwu, natomiast w pkt. 5 zasądził od pozwanego S. F. na rzecz powódki M. S. kwotę w wysokości 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powódka – M. S. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Handlowym (...) od dnia 01 stycznia 2000 r. na stanowisku sprzedawcy w wymiarze pełnego etatu. W dniu 12 września 2013 r. powódka doznała wypadku w drodze do pracy, wchodząc do centrum Handlowego (...), gdzie znajduje się sklep firmy (...). Powódka poślizgnęła się na mokrej posadce i upadła w drzwiach wejściowych budynku A.. W okresie od dnia 12 września 2013 r. do dnia 14 października 2013 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie gwarantowane ze środków pracodawcy, a od dnia 15 października 2013 r. do dnia 30 października 2013 r. pobierała zasiłek chorobowy. W dniu 04 listopada 2013 r. powódka wróciła do pracy, ale w dniu 16 listopada 2013 r. ponownie uległa wypadkowi w domu. Pękła jej płytką, którą wstawiono jej w szpitalu. W związku z powyższym od dnia 18 listopada 2013 r. do dnia 29 marca 2014 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Z dniem 29 marca 2014 r. powódka wykorzystała pełny okres zasiłkowy, wynoszący 182 dni. Od dnia 30 marca 2014 r. powódka otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne, które pobierała do dnia 24 marca 2015 r. Po wykorzystaniu świadczenia rehabilitacyjnego powódce przyznano rentę okresową do dnia 30 września 2015 r., jednak po tym czasie okres jej pobierania uległ wydłużeniu.

Pismem z dnia 30 czerwca 2014 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z powodu jej niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 272 dni.

Wynagrodzenie powódki liczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.733,33 zł.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów, Sąd Rejonowy ocenił, jako w pełni wiarygodne. Sąd I instancji wskazał, że na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy uznał, że są one nie tylko spójne wewnętrznie, ale również tworzą logiczną całość, wobec czego mogą stanowić podstawę ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy zasługuje na uwzględnienie. Jednocześnie Sąd I instancji zważył, że brak jest podstawy prawnej uzasadniającej przywrócenie powódki do pracy oraz zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za okres trzech miesięcy wobec, czego w tym przedmiocie powództwo oddalił.

W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z treścią 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 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy lub 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.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, termin 272 dni, który uprawniał pozwanego pracodawcę do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie powyższego przepisu upływał w dniu 30 czerwca 2014 r., a więc w tym dniu powódka była jeszcze objęta ochroną z powodu niezdolności do pracy. Na tej podstawie, Sąd I instancji doszedł do przekonania, że w niniejszej sprawie doszło do naruszenia przepisu art. 53 ust. 1 pkt. 1 lit. b k.p., albowiem oświadczenie woli pracodawcy doszło do wiadomości powódki w ostatnim, tj. 272 dniu okresu zasiłkowego, w którym pobierała ona świadczenie rehabilitacyjne, o którym mowa w art. 18 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2014 r., poz. 159 z późn. zm.).

W ocenie Sądu Rejonowego, limity czasowe przewidziane w art. 53 k.p. są okresami ochronnymi usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu przepisu art. 41 k.p. W okresie tym nie jest zatem dopuszczalne rozwiązanie umowy o pracę. Prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 kodeksu pracy powstaje, bowiem z upływem tego okresu i kończy się z dniem stawienia się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyn nieobecności (art. 53 § 3 kodeksu pracy). A zatem, aby można było dokonać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie musi upłynąć okres ochronny, a niezdolność musi trwać nadal. Sąd I instancji stwierdził, że w niniejszej sprawie nie

doszło do ziszczenia się pierwszej przesłanki, albowiem oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, powódka otrzymała w dniu, w którym była jeszcze objęta ochroną, tj. w dniu 30 czerwca 2014 r.

Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy podkreślił, że nie jest dopuszczalne złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w chwili, gdy nie istniała jeszcze przyczyna do podjęcia takiej decyzji. Przyczyną tą, w ocenie Sądu I instancji, jest niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby, która trwa dłużej niż okresy wskazane w przepisie art. 53 § 1 pkt. 1 k.p., nie zaś niezdolność do pracy, która według prognoz ma trwać dłużej niż te okresy. Sąd Rejonowy dodał także, że pracownik do ostatniego momentu okresu ochronnego może stawić się do pracy po odzyskaniu zdolności do niej, co powoduje, że pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności w pracy trwającej dłużej niż okresy wskazane w art. 53 ust.1 pkt 1 lit. b k.p. Zaznaczył, że w realiach rozpoznawanej sprawy, brak dochowania przez pracodawcę koniecznej staranności doprowadził do rozwiązania z powódką umowy o pracę z naruszeniem art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b) k.p., co uzasadniało zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W dalszej części uzasadnienia, Sąd Rejonowy wskazał, że 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, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio. Stosownie zaś do treści art. 45 § 2 k.p., Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Sąd Rejonowy, biorąc pod uwagę, że powódka po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego do chwili wyrokowania pobierała rentę z tytułu niezdolności do pracy, w pkt. 1 wyroku zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości 6.733,33 zł, zaś w pkt. 2 oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres trzech miesięcy.

Jednocześnie, na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c. zgodnie, z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd Rejonowy w pkt. 3 wyroku orzekł rygor natychmiastowej wykonalności, do kwoty w wysokości 2.244,44 zł.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania w zakresie opłaty sądowej od pozwu znalazło oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r, nr 90 poz. 594 z późn. zm.). Na tej podstawie, Sąd Rejonowy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę w wysokości 5% od wartości przedmiotu sporu tj. kwotę 336,67 zł., stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić – o czym orzeczono w pkt. 4 wyroku.

O kosztach postępowania, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60.00 złotych na podstawie § 11 ust. 1 pk. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r., nr 163, poz.1349 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 1, zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 53 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło w ostatnim dniu ochrony podczas, gdy okres ochrony pracownika skończył się w dniu 27 czerwca 2014 r.;

II. przepisów postępowania, tj.

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, że brak było podstaw do wypowiedzenia powódce umowy o pracę przez pozwanego.

Na podstawie powyższych zarzutów, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części i zasądzenie od powódki M. S. na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji skarżący odniósł się do poszczególnych zarzutów, kwestionując ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy oraz uznając, że zostały one dokonane w sposób niepełny i wadliwy. Zdaniem apelującego - w kontekście argumentów przytoczonych w treści apelacji – w realiach rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy, dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Skarżący wskazał bowiem, że z dniem 29 marca 2014 r. powódka wykorzystała pełny okres zasiłkowy, wynoszący 182 dni. W okresie od dnia 30 marca 2014 r. do dnia 24 marca 2015 r. pobierała natomiast świadczenie rehabilitacyjne. Skarżący podkreślił, że niezdolność powódki do pracy trwała w sumie 275 dni (od dnia 12 września 2013 r. do dnia 14 października 2013 r. = 33 dni, od dnia 15 października 2013 r. do dnia 31 października 2013 r. = 17 dni, od dnia 18 listopada 2013 r. do dnia 29 marca 2014 r. = 132 dni i od dnia 30 marca 2014 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. = 93 dni). W ocenie pozwanego, powyższe oznacza zatem, że wręczenie wypowiedzenia w 275 dniu niezdolności pracownika do pracy nie naruszyło przepisów prawa, albowiem zgodnie z powyższym wyliczeniem okres ochronny pracownika skończył się z dniem 27 czerwca 2014 r. Od dnia 28 czerwca 2014 r. rozpoczął się natomiast czwarty miesiąc pobierania przez powódkę zasiłku rehabilitacyjnego. Skoro natomiast wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę nastąpiło w dniu 30 czerwca 2014 r. to powódka nie była już chroniona i wypowiedzenie umowy o pracę było usprawiedliwione. Skarżący podkreślił przy tym, że po wyczerpaniu przez pracownika okresu zasiłkowego pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym z przyczyn niezawinionych przez pracownika niezdolnego do świadczenia pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika może być skutecznie złożone po upływie okresu ochronnego. Podkreślił, że zgodnie z przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ lub uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zwalczaniu chorób zakaźnych albo o zwalczaniu gruźlicy, z powodu przebywania w stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego lub w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych – nie dłużej jednak niż sześć miesięcy.

Pełnomocnik pozwanego wskazał także, że absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem pracodawcę do każdorazowego reorganizowania pracy poprzez powierzenie 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 zatem, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 k.p. musi zapewnić mu zatrudnienie w okresie nieobecności w pracy, z drugiej natomiast strony musi zapewnić mu ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają jedynie obecne. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2014 r. (I PK 177/13) skarżący wskazał, że jeżeli nieobecność pracownika z powodu choroby trwa zbyt długo, albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo do rozwiązania z nim stosunku pracy. W związku z powyższym pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części (apelacja k. 69-70).

W odpowiedzi na apelację, powódka wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację, powódka w sposób szczegółowy ustosunkowała się do twierdzeń pozwanego, zaprezentowanych w apelacji, podnosząc, iż stanowią one jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi

ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego. Powódka jeszcze raz podkreśliła, że okres pobierania przez nią świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące upływał z końcem dnia 30 czerwca 2014 r., a zatem pozwany mógł złożyć oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę dopiero w dniu 01 lipca 2014 r. Na tej podstawie, Sąd Rejonowy prawidłowo zatem uznał, że termin ten nie został przez pracodawcę dochowany. Stwierdziła także, że od dnia 18 listopada 2013 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. upłynął jedynie okres 224 dni wobec, czego pozwany pracodawca nie był uprawniony do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 k.p. (odpowiedź na apelację k. 77-78).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest nieuzasadniona, albowiem zawarte w niej zarzuty okazały się chybione.

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem I instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. W granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd II instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w I instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem I instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd I instancji ustalenia faktyczne, sąd II instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z dnia 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy, stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podzielił i przyjął za własne. Podobnie ocenić należało rozważania prawne Sądu w zakresie podstawy prawnej powództwa o odszkodowanie, które Sąd Odwoławczy również w całości podzielił. Zaznaczyć także należy, że Sąd I instancji odniósł się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku szczegółowo do wszystkich kwestii podniesionych przez pozwanego w apelacji.

Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy szczegółowo wyjaśnił – w oparciu o obowiązujące przepisy prawne – dlaczego uznał rozwiązanie z powódką przez pozwanego umowy o pracę w trybie art. 53 kp za niezgodne z prawem w czasie pobierania przez M. S. świadczenia rehabilitacyjnego. Motywacja Sądu w tym zakresie była jasna i logiczna, wynikała bowiem wprost z treści zacytowanego przez ten Sąd przepisu art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b) kp, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy lub 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.

Z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika, że ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie wykracza poza łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące po ustaniu okresu zasiłkowego. Kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy więc od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Limity czasowe

przewidziane w art. 53 k.p. są więc okresem ochronnym usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co oznacza, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę najwcześniej następnego dnia po upływie okresów ochronnych. Oznacza to, że pracownik jest chroniony maksymalnie przez okres 272 dni (182 dni zasiłku chorobowego + 90 dni okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego). Wobec powyższego, przyznanie pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego, przysługującego od pierwszego dnia po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, oznacza bezprawność rozwiązania umowy o pracę, które wypadłoby wówczas w okresie objętym ochroną z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. W realiach rozpoznawanej sprawy, spór dotyczył więc oceny, czy pracodawca miał prawo do rozwiązania z powódką umowy o pracę w powyższym trybie w sytuacji, w której rozstrzygnięta już była prawomocnie kwestia przyznania na rzecz powódki prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Przepis art. 53 k.p. daje pracodawcy możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia na wypadek choroby. W niniejszej sprawie pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę po upływie okresu pobierania przez nią zasiłku chorobowego, aczkolwiek w trakcie 3-miesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Rozwiązanie umowy o pracę w sytuacji niezdolności do pracy następuje po wyczerpaniu okresów ochronnych, przed upływem, których pracodawca nie może rozwiązać umowy nie tylko bez wypowiedzenia, ale również za wypowiedzeniem. Nieobecność powódki w pracy, która stanowiła podstawę decyzji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy rozpoczęła się faktycznie w dniu 12 września 2013 r. i trwała do dnia 31 października 2013 r. Jednakże po tym okresie niezdolność ta ustała. W dniu 04 listopada 2013 r. powódka powróciła do pracy i wykonywała ją do dnia 18 listopada 2013 r., tj. do momentu, gdy doznała ponownego urazu ręki. Dopiero od tego dnia datuje się zatem jej nieprzerwana niezdolność do pracy. Potwierdza to treść zaświadczeń lekarskich, załączonych do akt niniejszej sprawy, które nie obejmują okresu od dnia 01 listopada 2013 r. do dnia 17 listopada 2013 r. Z kolei od dnia 18 listopada 2013 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. upłynął okres 224 dni. Należy przy tym wskazać, że zanim nie upłynie przewidziany prawem okres upoważniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, okres ten jest okresem, w którym nie można wypowiedzieć umowy o pracę. Wymiar okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, uzasadniającej niezwłoczne zwolnienie pracownika, zależy przede wszystkim od przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. W przypadku choroby pracownika wymiar ten określa § 1 pkt. 1, a w razie innych przyczyn - § 1 pkt. 2 i § 2. Okoliczności przedmiotowej sprawy wskazują, że powódka pracowała dłużej niż 6 miesięcy w związku z powyższym mają do niej zastosowanie okres pobierania wynagrodzenia (art. 92 k.p.) i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy. Okresy pobierania zasiłku chorobowego określa ustawa o świadczeniach w razie choroby i macierzyństwa. Zaznaczyć także należy, że ubezpieczony pracownik nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, przy czym okres pobierania zasiłku wynosi 182 dni. Zgodnie natomiast z art. 9 ust. 2 ww. ustawy do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekroczyła 60 dni. Nowelizacja znosząca możliwość przedłużenia o 3 miesiące okresu pobierania zasiłku chorobowego (Dz. U. z 2005 r. Nr 10, poz. 71) wprowadziła w to miejsce przedłużenie okresu, którego upływ uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o 3 miesiące pobierania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego (§ 1 pkt. 1 lit. b).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 06 kwietnia 2007 r. (II PK 263/06), ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego. Takiej ochrony pozwany pracodawca nie udzielił jednak powódce. Z okoliczności sprawy wynika ponad wszelką wątpliwość, że od dnia 30 marca 2014 r. powódka otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne, na co wskazuje decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 06 marca 2014 r. W niniejszej sprawie, po stronie pozwanego nie istniała zatem niepewność, czy pracownik będzie podlegał ochronie po upływie okresu zasiłkowego. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia wyroku z dnia 26 marca 2009 r., (II PK 245/08), pracodawca mógł pomiędzy wyczerpaniem przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego, a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego rozwiązać zgodnie z prawem umowę o pracę, czego jednak nie uczynił. Z kolei już po przyznaniu na rzecz powódki prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, pozwany pracodawca nie wyczerpał wszelkich okresów

ochrony pracownika przed zwolnieniem i mimo posiadania stosowanej wiedzy w zakresie przebywania powódki na zasiłku rehabilitacyjnym nie udzielił jej stosownej ochrony. W tym miejscu wskazać należy, że świadczenie rehabilitacyjne wynosi 90 % podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy. W realiach rozpoznawanej sprawy, okres 3-miesięcznego zasiłku rehabilitacyjnego trwał do dnia 30 czerwca 2014 r. i dopiero po tej dacie pracownikowi nie przysługiwała ochrona przed wypowiedzeniem. Wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 30 czerwca 2014 r. było więc nieskuteczne i wypełniło znamiona naruszenia w tym zakresie przepisów z zakresu prawa pracy.

Jednocześnie Sąd Rejonowy zasadnie nie znalazł podstaw do przywrócenia powódki do pracy trafnie wskazując, że powódka po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego do czasu wydania orzeczenia w I instancji, pobierała rentę, co czyniło ją niezdolną do pracy na stanowisku sprzedawcy. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy prawidłowo zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za ostatnie 3 miesiące pracy, obliczonego jak ekwiwalent za urlop w kwocie 6.733,33 zł.

Z uwagi na powyższe, uznając apelację pozwanego w całości za nieuzasadnioną, na podstawie art. 385 § 1 k.p.c. apelację tę oddalono, o czym orzeczono w pkt. 1 sentencji wyroku.

Ponieważ pozwany przegrał sprawę w postępowaniu apelacyjnym w całości, zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. obowiązany jest zwrócić stronie przeciwnej koszty procesu za postępowanie przed Sądem II instancji. Koszty te, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 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) wynoszą 180,00 złotych. Z tych też względów Sąd Okręgowy orzekł jak w pkt. 2 sentencji wyroku.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska

ZARZĄDZENIE

(...)

M.St.