

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2022r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Bożena Makowczenko

Protokolant st. sekr.sąd. Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2022r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **B. C. (1)**

przeciwko **K. A. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Agencja Ochrony Osób i Mienia (...)** **K. A. w D.**

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

1. Zasądza od pozwanej **K. A. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Agencja Ochrony Osób i Mienia (...)** **K. A. w D.** na rzecz powoda **B. C. (1)** kwotę **2800,00 zł (dwa tysiące osiemset złotych)** wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 stycznia 2022r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę.
2. W pozostałym zakresie postępowanie umarza.
3. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę **675,00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych)** wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bożena Makowczenko

Sygn. akt IV P 234 / 21

UZASADNIENIE

Powód B. C. (1) w pozwie z dnia 29 grudnia 2021r. wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 4000,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie prawidłowego trybu rozwiązania umowy o pracę, okresu pracy. Domagał się też zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

Wskazywał w uzasadnieniu, że swoim pozwem domaga się odszkodowania z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie a co za tym idzie sprostowania świadectwa pracy wystawionego dnia 20 listopada 2021r.

Podnosił, że począwszy od 18 listopada 2019r. zatrudniony był u pozwanej na stanowisku pracownika dozoru, ostatnio w oparciu o umowę o pracę na czas określony, która miała trwać od dnia 1 stycznia 2021r. do dnia 31 grudnia 2021r.

Jako miejsce pracy w umowie wskazano teren całego województwa, ale powód pracował wyłącznie przy dozorowaniu obiektów po zlikwidowanym tartaku w O. gmina W..

Od dnia 31 maja 2021r. przebywał powód na zwolnieniu lekarskim nieprzerwanie pobierając z tego tytułu zasiłek chorobowy aż do wyczerpania tego zasiłku czyli do dnia 28 listopada 2021r. W dniu 3 listopada 2021r. orzeczeniem Lekarza Orzecznika ZUS uznano, że w związku z rokowaniem odzyskania zdolności do pracy przysługuje powodowi świadczenie rehabilitacyjne na okres 6 miesięcy licząc od daty wyczerpania okresu zasiłkowego. Decyzja w tym zakresie wydana została w dniu 26 listopada 2021r. a przyznano w niej świadczenie rehabilitacyjne na okres od dnia 29 listopada 2021r. do dnia 27 maja 2022r.

Pismem z dnia 12 listopada 2021r. powód poinformował pozwaną, że dnia 3 listopada 2021r. otrzymał orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o przyznaniu mu świadczenia co oznaczało, że do końca obowiązywania umowy tj. do 31 grudnia 2021r. powód będzie niezdolny do pracy. Dlatego już wtedy poprosił o wystawienie świadectwa pracy.

W międzyczasie powód otrzymał do wiadomości pismo ZUS z dnia 26 listopada 2021r. skierowane do pozwanej o przesłanie prawidłowej dokumentacji związanej z przyznanym świadczeniem rehabilitacyjnym oraz informujące, że traktuje okres niezdolności do pracy powoda od dnia 31 maja 2021r. do dnia 28 listopada 2021r. jako jeden okres zasiłkowy.

O rozwiązaniu umowy powód dowiedział się dopiero z pisma pozwanej z dnia 22 listopada 2021r., do którego dołączone zostało świadectwo pracy z datą 20 listopada 2021r. gdzie wskazano, że stosunek pracy istniał w okresie od 18 listopada 2019r. do 12 listopada 2021r. oraz, że rozwiązano umowę o pracę na podstawie art. 53§1kp z uwagi na wykorzystanie okresu 182 dni zwolnienia lekarskiego w 2021r.

Pismo to, zdaniem powoda, nadane zostało w dniu 6 grudnia 2021r. jak to wynika z danych przesyłki poleconej a które powód odkrył w swojej skrzynce pocztowej dopiero w dniu 13 grudnia 2021r. W systemie poczty przesyłka ta widnieje jako odebrana w dniu 8 grudnia 2021r.

O fakcie zatem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powód nie został poinformowany w jakikolwiek sposób.

W związku z taką sytuacją pozwana wezwana została przez pełnomocnika powoda m.in. do wystawienia oraz przesłania do ZUS w O. prawidłowo wypełnionego wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego oraz zaświadczenia płatnika składek a także do sprostowania wystawionego świadectwa pracy i zaspokojenia roszczeń zgłoszonych w tym wezwaniu w terminie do 28 grudnia 2021r.

W ocenie powoda rozwiązanie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z art. 53§1pkt b kp stanowiącym, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność do pracy pracownika wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia za pracę i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Zgodnie zaś z art. 56 kp 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 pracy i płacy albo o odszkodowanie.

Ponieważ wiążąca strony umowa o pracę wygasa z dniem 31 grudnia 2021r. zasadnym jest żądanie stosownego odszkodowania. Granice odszkodowania wyznacza art. 58 kp stanowiący, iż odszkodowanie to 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.

Odnosząc się do wystawionego świadectwa pracy podał powód, że pozwana wystawiając to świadectwo już dnia 16 listopada 2021r. posiadała informację, że powód od dnia 3 listopada 2021r. posiada orzeczenie o przyznanym świadczeniu rehabilitacyjnym bezpośrednio po wyczerpaniu przez niego okresu zasiłkowego a ponadto, pismem z

dnia 26 listopada 2021r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych informował pozwaną, że traktuje on okres niezdolności do pracy powoda od dnia 31 maja 2021r. do dnia 28 listopada 2021r. jako jeden okres zasiłkowy. Powyższe dowodzi sprzecznego z prawem tj. normą art. 53§1 pkt b kp sposobu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Kolejnym, zdaniem powoda, naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie jest brak sporządzenia na piśmie i dostarczenia przez pozwaną powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy co jest sprzeczne z art. 30§3 kp. Tym samym pozwana naruszyła także art. 30§4 i 5 kp nie wskazując przyczyny rozwiązania umowy i nie pouczając o przysługującym prawie do odwołania się do Sądu.

Podał dalej powód, że od dnia 31 maja 2021r. do chwili składania pozwu przebywał najpierw do dnia 28 listopada 2021r. na zasiłku chorobowym a następnie, od 29 listopada 2021r. na świadczeniu rehabilitacyjnym. Co ważne, od samego początku informował pozwaną o swojej sytuacji pismami z dnia 9 sierpnia 2021r., 10 września 2021r. i z dnia 12 listopada 2021r., do tego ostatniego dołączył kopie orzeczenia ZUS o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego. Pismo to pozwana odebrała w dniu 16 listopada 2021r.

W piśmie procesowym z dnia 4 kwietnia 2022r. pełnomocnik powoda cofnął pozew w części dotyczącej żądania dotyczącego sprostowania świadectwa pracy z uwagi na jego sprostowanie dokonane przez pozwaną wystawieniem świadectwa pracy z dnia 1 lutego 2022r.

Na rozprawie zaś w dniu 8 listopada 2022r. pełnomocnik powoda żądanie w zakresie odszkodowania ograniczył do kwoty 2800,00 zł brutto.

Pozwany pracodawca – **K. A. prowadząca działalność pod firmą Agencja Ochrony Osób i Mienia (...)** – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznała.

Wskazała, że cała sytuacja jest wynikiem nieporozumienia dotyczącego ustalenia ciągłości zasiłku chorobowego powoda.

W uzasadnieniu podniosła, że po otrzymaniu od pełnomocnika powoda wezwania do zaspokojenia roszczeń powoda, a które to otrzymała w dniu 22 grudnia 2021r., poinformowała pełnomocnika, że do końca 2021 roku przebywa na urlopie i sprawą powoda zajmie się po Nowym Roku i wszystko zostanie wyjaśnione. Pomimo tej informacji złożony został pozew do Sądu Pracy bez oczekiwania na wyjaśnienia pozwanej.

Podawała dalej pozwana, że zasiłek chorobowy za okres od 1 – 12 listopada 2021r. został wypłacony w dniu 9 grudnia 2021r. wraz z ekwiwalentem za urlop w wysokości 4901,31 zł netto. Składki ZUS są na bieżąco płacone i nie ma tu zaległości. Za okres od 13 do 28 listopada 2021r. zasiłek powinien być wypłacony przez ZUS a odpowiedni druk złożony został w dniu 14 grudnia 2021r.

Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wypłacony został wraz z wynagrodzeniem w dniu 9 grudnia 2021r. Pismem z dnia 18 sierpnia 2021r. powód poinformowany został o przysługującym mu urlopie wypoczynkowym za rok 2019 i 2020. Dopiero wtedy powód przesłał pozwanej kopie świadectw pracy, których wcześniej przy zatrudnieniu nie złożył. Wpłynęły one do pozwanej w dniu 25 września 2021r. Wtedy to naliczony został urlop w pełnym wymiarze za rok 2021.

W piśmie z dnia 22 listopada 2021r. powód poinformowany został o tym, że zawarta z nim umowa o pracę zostaje rozwiązana w związku z art. 53kp ponieważ przebywał powód na zwolnieniu lekarskim od 31 marca 2021r. do 15 kwietnia 2021r. i od 31 maja 2021r. do 12 listopada 2021r. co daje łączną ilość 182 dni. W takiej sytuacji zgodnie z tym artykułem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez względu na jej termin co zostało uczynione.

Wskazała dalej pozwana, że pismo ZUS o okresie zasiłkowym powoda otrzymała dopiero w dniu 2 grudnia 2021r. a więc już po wysłaniu pisma z dnia 22 listopada 2021r.

Pozwana zaznaczyła, że działanie to nie było celowe a firmę prowadzi od 3 lat i jest to pierwsza działalność gospodarcza pozwanej.

Podawa też pozwana, że dokonała sprostowania świadectwa pracy powoda i wypłaciła mu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Pozwana nie zgadza się aby płacić powodowi odszkodowanie ponieważ od początku nie uchylała się od zobowiązań i spełniła wszystkie żądania powoda, który to nie poniósł żadnych strat z tego tytułu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód B. C. (2) zatrudniony był u pozwanej K. A. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Agencja Ochrony Osób i Mienia (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2020r. zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2020r. a następnie na podstawie kolejnej umowy, także na czas określony i miała ona trwać do dnia 31 grudnia 2021r. Na podstawie tych umów pracował powód w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik dozoru. Jego miejscem pracy wskazanym w tej umowie był obszar województwa (...) ale de facto pracował powód w K. na terenie zlikwidowanego tartaku. Pozwana zawarła umowę z syndykiem masy upadłości likwidowanej spółki prowadzącej wcześniej tu działalność umowę o zapewnienie dozoru na tym terenie.

/dowód: akta osobowe powoda/

W 2021 roku powód przebywał na zwolnieniach lekarskich. Początkowo trwały one w okresie od 31 marca 2021r. do 15 kwietnia 2021r.

Kolejne zwolnienia lekarskie rozpoczęły się w dniu 31 maja 2021r. i trwały nieprzerwanie do dnia 28 listopada 2021r.

Jeszcze w trakcie trwania tych zwolnień, w orzeczeniu z dnia 3 listopada 2021r. Lekarz Orzecznik ZUS ustalił, iż powód jest niezdolny do pracy a w związku z rokowaniem odzyskania zdolności do pracy istnieją okoliczności uzasadniające ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 6 miesięcy licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego.

/dowód: kopia orzeczenia Lekarza Orzecznika ZUS k. 16-17 /

W piśmie z dnia 12 listopada 2021r. skierowanym do pracodawcy powód poinformował pozwaną o treści powyższego orzeczenia Lekarza Orzecznika. Podał nadto, iż treść tego orzeczenia oznacza, że do końca trwania umowy będzie on niezdolny do pracy i stąd prosi o wystawienie mu świadectwa pracy i wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

/dowód: kopia pisma powoda k. 15/

W międzyczasie powód otrzymał do wiadomości pismo ZUS z dnia 26 listopada 2021r. skierowane do pozwanej o przesłanie prawidłowej dokumentacji związanej z przyznaniem świadczenia rehabilitacyjnego oraz informujące, że traktuje okres niezdolności do pracy powoda od dnia 31 maja 2021r. do dnia 28 listopada 2021r. jako jeden okres zasiłkowy.

/dowód: kopia pisma ZUS k. 22, 27/

Decyzję o przyznaniu powodowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego ZUS wydał w dniu 26 listopada 2021r. Świadczenie to przyznane zostało na okres od 29 listopada 2021r. do dnia 27 maja 2022r.

/dowód: kopia decyzji ZUS z dnia 26 listopada 2021r. k. 25-26/

O rozwiązaniu umowy powód dowiedział się z pisma pozwanej z dnia 22 listopada 2021r., do którego dołączone zostało świadectwo pracy z datą 20 listopada 2021r. gdzie wskazano, że stosunek pracy istniał w okresie od 18 listopada 2019r. do 12 listopada 2021r. oraz, że rozwiązano umowę o pracę na podstawie art. 53§1kp z uwagi na wykorzystanie okresu 182 dni zwolnienia lekarskiego w 2021r.

Pismo to nadane zostało w dniu 6 grudnia 2021r. a powód odkrył je w swojej skrzynce pocztowej w dniu 13 grudnia 2021r.

/dowód: kopia koperty, wydruk danych przesyłki k. 23-24/

Sąd zważył, co następuje;

Wobec cofnięcia pozwu w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy, które to Sąd uznał za skuteczne, przedmiotem analizy Sądu była kwestia rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 53§ pkt 1 lit b kp.

W takiej zaś sytuacji kontrola Sądu Pracy w zakresie przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę dokonywana jest na dwóch płaszczyznach: z jednej strony Sąd analizuje czy pracodawca dochował wszelkich wymaganych przepisami kodeksu pracy wymogów formalnych, z drugiej – ocenia czy spełnia ono kryteria prawidłowości pod kątem zasadności.

W omawianej sprawie obie te kwestie przesądzają o tym, że działania pozwanej w tym zakresie ocenić należało jako dokonane z naruszeniem tych reguł co oznacza, że żądanie powoda należało uznać za uzasadnione.

Jeśli chodzi o wymogi formalne jakie spełniać musi w tym aspekcie pracodawca to przywołać należy treść art. 30 kp, w myśl którego umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§3).

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§4).

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§5).

W ustalonym w sprawie stanie faktycznym nie można było uznać, iż pozwana spełniła opisane wyżej wymogi formalne.

Po pierwsze, pozwana nie złożyła wobec powoda oświadczenia woli o tym, że rozwiązuje z nim umowę o pracę. Nie uczyniła tego nadto pisemnie i nie pouczyła o sposobie i trybie odwołania się od takiej decyzji pracodawcy.

Wbrew prezentowanemu w toku sprawy stanowisku pozwanej nie można było przyjąć aby pismo wystosowane do powoda i opatrzone datą 22 listopada 2021r. było oświadczeniem woli o jakim mowa w art. 30kp.

W piśmie tym bowiem pozwana informuje powoda o tym, że jego umowa o pracę wobec wykorzystania 182 dni zwolnienia lekarskiego „z dniem 12 listopada 2021r. została rozwiązana zgodnie z art. 53§1 kp”.

Jest to zatem, jak wskazuje na to treść tego pisma, wyłącznie informacja o zdarzeniu, które miało miejsce już wcześniej.

Pismo to z pewnością nie jest oświadczeniem woli pracodawcy o jakim mowa w art. 30 kp.

Kolejną kwestią jest naruszenie przez pozwaną reguł o jakich mowa w art. 53§1 pkt 1 lit b kp traktujących o okresie uprawniającym do zastosowania tego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z brzmieniem tego przepisu 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.

A zatem, aby dokonane przez pracodawcę w tym trybie rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem było prawidłowe, niezbędnym jest aby nieobecność w pracy danego pracownika trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Minąć zatem musi czas trwania okresu zasiłkowego (czyli 182 dni) oraz pierwsze 3 miesiące trwania okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne. Upływ 182 dni nie jest tu wystarczającym i właściwym okresem, który uprawnia pracodawcę do zastosowania tego właśnie trybu rozwiązania umowy o pracę.

Tymczasem pozwana, wysyłając powodowi pismo z dnia 22 listopada 2021r. i załączając do niego świadectwo pracy, w którym wskazuje, że umowa o pracę trwała do dnia 12 listopada 2021r., czyni to jeszcze przed upływem wymaganych okresów opisanych wyżej. Pozwana mylnie bowiem przyjęła, że okres uprawniający do rozwiązania umowy minął w dniu 12 listopada 2021r. Wobec przyznania powodowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego na dwa kolejne okresy 3 miesięczne, okres uprawniający pozwaną do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 53§1 pkt 1 lit. b kp rozpocząłby się dopiero po 26 lutego 2022r. czyli po upływie pierwszych 3 miesięcy trwania kresu na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne. W dacie odbioru pisma pozwanej z dnia 22 listopada 2021r. czyli w dniu 13 grudnia 2021r. powód znajdował się w okresie ochronnym, w którym pozwana nie mogła skutecznie rozwiązać z powodem umowy o pracę w taki sposób.

Wobec powyższego żądanie powoda w zakresie odszkodowania należało uznać za zasadne i stąd orzeczono o odszkodowaniu. Jego wysokość pozostaje zgodna z regułami wynikającymi z art. 58 kp jako że okres wypowiedzenia powoda wynosi 1 miesiąc.

Wobec skutecznego cofnięcia pozwu w pozostałym zakresie postępowanie w tej części zostało umorzone.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98§1kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i w myśl Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Bożena Makowczenko