

Sygn. akt VIII *Pa* 210/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy (spr.)</b> <b>SSO Lesław Zieliński</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 5 marca 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** J. P. (P.)

**przeciwko** Instytutowi (...) w G.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 29 sierpnia 2014 r. **sygn. akt** VI P 467/14

1) oddała apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Lesław Zieliński (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 210/14**

## UZASADNIENIE

**Powód J. P. w pozwie skierowanym przeciwko Instytutowi (...) w G. domagał się przywrócenia do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy.**

W uzasadnieniu swojego żądania powód wskazał, że pozwana rozwiązała z nim stosunek pracy w trybie art. 53 k.p., w dniu 10 kwietnia 2014 roku wyczerpał bowiem 182 dni zasiłku chorobowego i nadal był niezdolny do pracy. Z

uwagi jednak na ustalone prawo do emerytury nie przysługiwało mu świadczenie rehabilitacyjne. Pomimo, iż nie kwestionował tych okoliczności podniósł, iż na podstawie art. 18 (3E) k.p. - był chroniony przed rozwiązaniem stosunku pracy, a rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem przez pozwaną była dyskryminacja.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

***W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany podał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nastąpiło bez naruszenia przepisów prawa. W dniu 9 kwietnia 2014 roku upłynął bowiem łączny okres pobierania przez powoda wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby.***

Wyrokiem z dnia 29 sierpnia 2014r. sygn. Akt VIP 467/14 – Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym

***Wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 13 czerwca 2013 roku w sprawie VIII Pa 36/13 – powód został przywrócony do pracy u pozwanego, Prace podjął od dnia 19 czerwca 2013 roku - w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty inżynierjno-technicznego.***

W 2012 roku powód nabył uprawnienia emerytalne.

W okresie od dnia 10 października 2013 roku do dnia 10 kwietnia 2014 roku powód był niezdolny do pracy z powodu choroby i przebywał na zwolnieniu lekarskim – łącznie przez okres 183 dni.

Oświadczeniem woli z dnia 10 kwietnia 2014 roku – doręczonym powodowi w dniu 15 kwietnia 2014 roku – pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwany wskazał przedłużającą się usprawiedliwioną nieobecność – trwanie niezdolności do pracy wskutek choroby dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Ponadto pozwany pouczył powoda o przysługującym prawie odwołania do Sądu Pracy.

Przed rozwiązaniem z powodem stosunku pracy pozwany zawiadomił na piśmie Zakładową Organizację Związkową (...) działającą u pozwanego o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie tej umowy.

***Po upływie 182 dni zasiłku chorobowego powód był w dalszym ciągu niezdolny do pracy, to jednak z uwagi na ustalone prawo do emerytury nie przysługiwało mu świadczenie rehabilitacyjne.***

***Powód twierdził, iż pozwany wykorzystał tą sytuację i zwolnił go z art. 53 k.p. a zgodnie z art. 18 (3E) k.p. powód nie mógł być zwolniony. Powód nie kwestionował przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę, natomiast wskazał, że pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę w czasie, gdy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim oraz, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem przez pozwaną była dyskryminacja. Powód nie kwestionował również faktu, że pozwany przeprowadził konsultację związkową w sprawie rozwiązania z powodem umowy o pracę, natomiast organizacja związkowa w sprawie tej nie zajęła stanowiska.***

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie jest uzasadnione.***

***Na wstępie wskazał, iż przyczyny wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. i 53 k.p.) przesądzają o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach – wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 1998 roku I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688; z dnia 2 października 2012 roku II PK 60/12, LEX nr 1243025. Oznacza to, że przedmiotem sporu w niniejszej***

***sprawie było ustalenie, czy wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem była uzasadniona w świetle norm art. 53 k.p.***

Zgodnie z dyspozycją 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 łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

***Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności – art. 53 § 3 k.p.***

***Powód, co wynika z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego był zatrudniony u pozwanego dłużej niż 6 miesięcy, a jego niezdolność do pracy z powodu choroby trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego.***

Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie z art. 18 ust. 7 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz.U.2014.159 ze zmianami) świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury. Osobą uprawnioną do emerytury w rozumieniu art. 18 ust. 7 przywołanej ustawy jest osoba, która spełnia wszystkie przesłanki nabycia prawa do tego świadczenia i której prawo do emerytury zostało ustalone decyzją organu rentowego, nawet jeśli prawo to uległo zawieszeniu z powodu kontynuowania zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy bez rozwiązania stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 roku I UK 41/10, OSP 2012/1/9).

W ocenie Sądu I instancji - skoro powodowi nie przysługiwało prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, to w jego przypadku tzw. okres ochronny upłynął w dniu 9 kwietnia 2014 roku, kiedy to upłynął powodowi łączny okres 182 dni pobierania przez powoda wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z powodu choroby. Tym samym w dniu 10 kwietnia 2014 roku, pomimo tego, iż w tym dniu powód przebywał jeszcze na zwolnieniu lekarskim pozwany miał prawo do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wprawdzie powód podnosił, iż pozwany nie mógł rozwiązać z nim umowy o pracę w okresie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim, to jednak zarzut ten nie zasługiwał na uwzględnienie. Zgodnie bowiem z dyspozycją art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z przepisu tego wynika zatem jednoznacznie, iż nie dotyczy on sytuacji, w której rozwiązanie umowy o pracę następuje bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji uznał, iż pozwany jako pracodawca nie naruszył cyt. w. przepisów prawa rozwiązując z powodem umowę o pracę, a podana powodowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i prawdziwa. Powód prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę również nie kwestionował.

Na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2002.163.1349 ze zm.) - Sąd I instancji zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Apelację wniósł powód. Zaskarżył wyrok w całości i zarzucił pozbawienie go prawa do rzetelnego procesu i naruszenie przepisu art. 227 kpc i następnie poprzez niewłaściwą ocenę dowodów oraz nie przeprowadzenie wszystkich istotnych dowodów dla sprawy. Domagał się zmiany wyroku i uwzględnienia powództwa ewentualnie jego uchylenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.**

**W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, iż rzeczywiste przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę nie zostały wyjaśnione, Sąd bowiem nie zawiesił postępowania w sprawie do czasu zakończenia spraw toczących się przed Sądem Rejonowym w Gliwicach a dotyczących dyskryminacji powoda przez pozwanego. Powód twierdził, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę była dyskryminacja jego osoby przez pozwanego i chęć pozbycia się go, uwagi na toczące się procesy z jego powództwa. Zatem Sąd Rejonowy winien dokonać oceny przyczyny rozwiązania umowy o pracę w szerszym kontekście. Tymczasem, w ocenie powoda proces przebiegał szybko, odbyła się tylko jedna rozprawa. Ponadto podniósł, iż oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę jest datowane na dzień 10 kwietnia 2014r., a w tym dniu był na zwolnieniu lekarskim, a zatem zachowanie pracodawcy naruszyło art. 41 kp. Powód zarzucił także, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 8 kp, tu powołał się na fakt, iż u pozwanego jest zatrudniony od 1971r. Ma ogromny dorobek naukowy, opublikował pracę habilitacyjną. Ponadto w 2013r. doznał wylewu, dlatego tak długo chorował, kiedy natomiast poprosił pozwanego o urlop bezpłatny dla przeprowadzenia rekonwalescencji pozwany mu odmówił, co także było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.**

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztach zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje :**

Apelacja powoda nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, w zakresie zgłoszonego roszczenia. Przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy w całości za własne.

Podniesione w apelacji zarzuty powoda nie zasługują na uwzględnienie.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów procesowych, dotyczących nieprzeprowadzenia w sprawie wszystkich istotnych dowodów, w tym nieodroczenia rozpoznania sprawy do momentu rozstrzygnięcia sporu w sprawie VIP 477/13 wskazać należy, że Sąd I instancji zasadnie przyjął brak zależności pomiędzy zakończeniem obydwu wskazanych powyżej sporów sądowych. Wstrzymanie rozpoznania sprawy z uwagi na toczące się inne postępowanie może nastąpić wyłącznie w sytuacji, gdy treść rozstrzygnięcia w takiej sprawie kształtuje podstawę faktyczną rozpoznawanej sprawy, wpływając na orzeczenie w rozpoznawanej sprawie. Granice kognicji sądu pracy wyznaczone są przedmiotem sporu w danej sprawie - w niniejszym przypadku jest to zasadność rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia z przyczyn określonych w art. 53 k.p., a tym samym poza zakresem rozważań Sądu pozostawić należy ewentualną dyskryminację powoda w pracy, czy też jego nierówne traktowanie. Ponadto powód nie kwestionował, iż przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę była rzeczywista, bowiem faktycznie wyczerpał on w dniu 9 kwietnia 2014r. 182 zasiłku chorobowego i nadal był niezdolny do pracy.

Wbrew zaś twierdzeniom skarżącego jego stosunek pracy nie był chroniony treścią art. 18<sup>3e</sup> § 1 k.p., jako że celem przywołanego przepisu jest ochrona pracownika przez negatywnymi następstwami dochodzenia swoich uprawnień bądź udzielenia poparcia - korzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może uzasadniać wypowiedzenia umowy na podstawie art. 45 k.p. czy jej rozwiązania bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p., Tym samym rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 k.p. pozostawione jest poza zakresem ochrony art. 18<sup>3e</sup> § 1 k.p., gdyż przesłanki zastosowania tego przepisu powiązane są z przyczynami obiektywnymi, a więc z długotrwałą usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy, a nie z podlegającym ocenie pracodawcy naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nie ma również racji powód wskazując na naruszenie treści art. 41 k.p., gdyż przepis ten zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro okres ujęty w art. 53 § 1 k.p. upłynął, czego skarżący nie kwestionował, pracodawca był uprawniony do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, a tym samym art. 41 k.p., dotyczący wypowiedzania umów, nie mógł znaleźć zastosowania.

Wbrew zarzutom apelującego rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie musi zawierać daty rozwiązania umowy, gdyż powoduje rozwiązanie stosunku pracy z chwilą dojścia do wiadomości pracownika w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, chyba że pracodawca wskazał datę późniejszą (por. K. Jaśkowski "Komentarz aktualizowany do ustawy Kodeks pracy" Lex/el 2014). Oświadczenie pracodawcy dotarło do powoda w dniu 15 kwietnia 2014 roku, a więc już po upływie okresów ujętych w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., czego skarżący nie kwestionował, podobnie jak utrzymującej się nadal niezdolności do pracy tymże okresie.

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. 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. Pracodawca, jako przyczynę rozwiązania umowy z powodem wskazał przedłużającą się usprawiedliwioną nieobecność pracownika, wykraczającą poza łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Tym samym to ta przyczyna wyznacza granice sporu toczącego się przed sądem pracy, prowadząc w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego do jej potwierdzenia lub wykluczenia. W niniejszej sprawie bezspornym było, że wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia była prawdziwa, nawet więc jeżeli istniały również inne okoliczności, z powodu których pozwany był zainteresowany zakończeniem stosunku pracy z powodem, nie miały one wpływu na uprawnienie pracodawcy do złożenia oświadczenia tej treści wobec wypełnienia przesłanek ujętych w art. 53 §1 k.p.

W ocenie Sądu działanie pracodawcy nie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Nie kwestionując długoletniego stażu pracy powoda u pozwanego oraz jego dorobku naukowego wskazać należy, że art. 53 §1 k.p. przewiduje uprawnienie dla pracodawcy rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej nieobecności pracownika, z którego pozwany skorzystał. Trudno doszukać się w niniejszej sprawie doszukać u pracodawcy tak nagannego zachowania, które usprawiedliwiłoby osłabienie przysługującego mu uprawnienia, skoro nie naruszył on jakichkolwiek przepisów proceduralnych, zły stan zdrowia pracownika jest immamentnym elementem spełnienia przesłanek ujętych w art. 53 § 1 k.p., nie prowadząc do uznania sytuacji powoda za szczególną, udzielenie urlopu bezpłatnego jest uprawnieniem, a nie obowiązkiem pracodawcy, a skarżący pobiera świadczenie emerytalne, mając tym samym zabezpieczoną sytuację majątkową.

Reasumując z wyżej wskazanych przyczyn apelacja powoda nie jest uzasadniona, dlatego na mocy art. 385 k.p.c. podlega oddaleniu.

O kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności

radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 490).

(-) SSO Lesław Zieliński (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia