

Sygn. akt VIII **Pa 219/14**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2015 r.

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

**w składzie:**

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>Przewodniczący:</b> | <b>SSO Jolanta Łanowy (spr.)</b>                                 |
| <b>Sędziowie:</b>      | <b>SSO Joanna Smycz</b><br><b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b> |
| <b>Protokolant:</b>    | <b>Iwona Sławińska</b>   |

**po rozpoznaniu w dniu 16 lipca 2015r.** w Gliwicach

**sprawy z powództwa** N. K.

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** strony pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 11 września 2014 r. **sygn. akt** VI P 1328/14

1. oddala apelację;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;
3. przyznaje radcy prawnemu E. M. od Skarbu Państwa wynagrodzenie w kwocie 73,80 zł (siedemdziesiąt trzy złote 80/100) w tym VAT tytułem pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 219/14

## UZASADNIENIE

Powódka N. K. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. domagała się zasądzenia od pozwanej kwoty 4.800 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwoty 960 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni za 2014 rok.

W uzasadnieniu podała, że pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia (w trybie art. 53 k.p.) z dniem 4 czerwca 2014 roku w czasie, gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i ubiegała się o świadczenie rehabilitacyjne. Powódka dodała, że pozwana nie wypłaciła jej ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Na rozprawie w dniu 11 września 2014 roku powódka ograniczyła żądanie pozwu, domagając się tylko odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż ekwiwalent za urlop jej wypłacono i w tym zakresie w całości cofnęła żądanie ze zrzeczeniem się roszczenia.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zwrot kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podano, że zarzut powódki o bezprawnym rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nieuzasadniony. Powódka bowiem po wykorzystaniu 182 dni okresu zasiłkowego nie kontaktowała się z pozwaną i nie poinformowała o fakcie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego. Pozwana działając w oparciu o art. 53 § 1 pkt. 1 k.p. rozwiązała z powódką umowę o pracę. Nadto pozwana wskazała, iż po otrzymaniu informacji z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznaniu powódce świadczeniu rehabilitacyjnym cofnęła oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Jednocześnie pozwana zwróciła się do powódki o zwrot przekazanego jej świadectwa pracy. Natomiast powódka w żaden sposób nie skontaktowała się z pozwaną i nie zwróciła świadectwa pracy.

Wyrokiem z dnia 11 września 2014r., sygn. VIP 1328/14 – Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4.800zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia; umorzył postępowanie w pozostałym zakresie i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 240 zł tytułem opłaty sądowej.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Powódka była zatrudniona u pozwanej (przed dniem 1 listopada 2013 roku pracodawcą powódki była (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.) w okresie od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia 4 czerwca 2014 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku agenta ochrony osób i mienia. W dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy strony obowiązywała umowa o pracę zawarta na czas określony do dnia 30 kwietnia 2018 roku. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki wynosiła 1.680 złotych

W okresie od dnia 4 grudnia 2013 roku do dnia 3 czerwca 2014 roku powódka z powodu choroby była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim – nieprzerwanie przez 182 dni.

W dniu 19 maja 2014 roku powódka wniosła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. o przyznanie jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Oświadczeniem woli z dnia 23 maja 2014 roku (doręczonemu powódce w dniu 27 maja 2014 roku) pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 k.p. ze skutkiem na dzień 4 czerwca 2014 roku. Pozwana pouczyła powódkę o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy.

Powódka nie zgodziła się z rozwiązaniem umowy o pracę i w dniu 30 maja 2014 roku złożyła pozew do Sądu.

Powódka w dniu 9 czerwca 2014 roku odebrała od pozwanej świadectwo pracy.

Decyzją z dnia 23 czerwca 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 4 czerwca 2014 roku do dnia 1 października 2014 roku (okres 4 miesięcy).

Pismem z dnia 27 czerwca 2014 roku pozwana zwróciła się do powódki o zwrot świadectwa pracy, a to uwagi na przyznanie jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Jednocześnie pozwana ponownie zgłosiła powódkę do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Powódka nie wyrażała zgody na cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za uzasadnione.

Wskazał, iż 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.

Przepis art. 53 k.p. ma zastosowanie do wszelkich rodzajów umów o pracę, także tych o charakterze terminowym. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jest niezdolność pracownika do pracy trwająca przez okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia, zasiłku chorobowego. Nadto, ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Do czasu upływu przewidzianego wskazaną wyżej normą okresu upoważniającego do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nieobecność pracownika z powodu choroby nie upoważnia pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest to okres ochronny ujęty w art. 41 k.p. Natomiast po upływie tego okresu pracodawcy przysługuje uprawnienie upoważniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powołując się na stanowisko judykatury Sąd I instancji wskazał, iż 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 k.p.) – ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2009 roku II PK 245/08, OSNP 2010/21-22/262.) .Oznacza to, że kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy więc od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Skoro powódka nabyła prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres w trakcie którego pozwana złożyła jej oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, to oświadczenie to zostało złożone z naruszeniem norm art. 53 k.p.

Sąd I instancji nie podzielił twierdzeń strony pozwanej, że w sposób skuteczny pozwana cofnęła oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Wskazał, iż świadectwo pracy jest wyłącznie oświadczeniem wiedzy i stanowi dokument prywatny. Wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie zastępuje oświadczenia woli pracodawcy w tym zakresie .Tym samym zwrot świadectwa pracy, jego anulowanie czy cofnięcie w żaden sposób nie może zastępować oświadczenia woli pracodawcy w zakresie cofnięcia wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. czy art. 53 k.p. Z drugiej strony, mimo że wypowiedzenie (rozwiązanie) stosunku pracy jest jednostronną czynnością prawną, to jednak cofnięcie wypowiedzenia (rozwiązania) jest skuteczne tylko pod warunkiem zgody drugiego podmiotu stosunku pracy. Brak zgody pracownika na cofnięcie rozwiązania stosunku pracy oznacza bezskuteczność cofnięcia oświadczenia.

Dlatego też Sąd I instancji uznał, iż jednakże, iż wobec braku zgody powódki na cofnięcie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co wykazało postępowanie dowodowe, stosunek pracy stron ustał z dniem 4 czerwca 2014 roku, gdyż nawet wadliwe oświadczenie w tym zakresie wywołuje skutek.

Powołując się na przepisy art. 56 § 1 i 2 k.p i art. 56 § 1 i 2 k. uznał, iż wysokość odszkodowania powódki nie mogła przekraczać trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia powódki. Obok naturalnej funkcji kompensacyjnej odszkodowanie uregulowane w art. 58 k.p. spełnia także rolę swoistego zadośćuczynienia za wyrządzoną pracownikowi krzywdę, jaką wyrządza wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uznał, że w sprawie brak jest podstaw do miarkowania odszkodowania, albowiem odszkodowanie przyznane powódce stanowi minimum wynikające z Kodeksu pracy. Przepis art. 58 k.p. stanowi o odszkodowaniu za czas trwania umowy, nie więcej niż w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące. W przypadku powódki (której umowa miała trwać do 2018 roku) odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia wynika z limitowania przez Kodeks pracy wysokości odszkodowania, gdyż czas trwania umowy był dłuższy (do 2018 roku). Wysokość tego odszkodowania nie może być jednak dowolna i wynika wprost z przepisów praw, zatem brak jest podstaw do miarkowania tym zakresie.

Na podstawie art. 355 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. – w świetle art. 469 k.p.c. – Sąd umorzył postępowanie w zakresie żądania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni za 2014 rok.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 13 (i a contrario art. 96 ust.1 pkt 4 ) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. pierwsze tej ustawy – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (w sprawie I PZP 1/07, opublikowana w OSNP 2007/19-20/269). Tym samym Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 240 złotych tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

**Apelację** wniosła pozwana. Zarzuciła naruszenie:

1. prawa materialnego tj. art. 53 par. 1 pkt 1 lit. B kp poprzez uznanie, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, w sytuacji gdy pozwany rozwiązał umowę zgodnie z prawem po upływie 182 dni przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim,
2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 58 kp i art. 5 kc poprzez uznanie, że nie istnieją przesłanki do miarkowania odszkodowania, w sytuacji gdy działanie powódki sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a polegające na złej woli poprzez odmowę wyrażenia zgody na cofnięcie odwołania uzasadniało oddalenie powództwa, a przynajmniej miarkowanie wysokości odszkodowania.

Wskazując na powyższe pozwana wniosła o zmianę wyroku w całości i oddalenie powództwa, oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy VIII Wydział pracy I ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:**

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego też Sąd Okręgowy w całości przyjmuje za własne ustalenia dokonane w toku postępowania przed Sądem I instancji.

Sąd Okręgowy podziela także w całości argumentacją prawną przedstawioną przez Sąd I instancji albowiem znajduje oparcie w przepisach , a ponadto odzwierciedla stanowisko doktryny i judykatury.

Wskazać należy, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność do pracy wskutek choroby trwa dostatecznie długo - "dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące". Dopiero tak długotrwała niezdolność do pracy wskutek choroby stwarza pracodawcy podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wcześniej jest to niedopuszczalne, albowiem chodzi o ochronę chorującego pracownika. Ustanowionej przez ustawodawcę granicy ochrony chorującego pracownika nie wolno naruszać w drodze interpretacji ścieśniającej tę ochronę. Słusznie zwrócił na to uwagę Sąd I instancji, podkreślając wynikający z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. zakaz rozwiązania umowy o pracę przed wyczerpaniem wszystkich wskazanych w tym przepisie okresów.

Zarzuty apelacji nie są uzasadnione w całości. Wskazać należy , iż pracodawca nie musi od razu po zakończeniu 182 dni pobierania przez pracownika świadczeń chorobowych dokonać rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 par. 1 kp, bowiem ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie zasiłku chorobowego. Takie stanowisko zajął także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2007r., (...) 263/2007r . W uzasadnieniu swojego stanowiska Sąd Najwyższy stwierdził nawet , iż nie może pracodawca legitymować uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę warunkami w przepisie nieprzewidzianymi, w szczególności wymaganiem, ażeby pracownik niezwłocznie po wyczerpaniu okresu zasiłkowego "udokumentował" , że przysługuje mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Zatem powódka nie musiała pracodawcy niezwłocznie po upływie okresu 182 dni przedłożyć decyzji o przyznaniu jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Oznacza to w okolicznościach niniejszej sprawy , iż pozwany pracodawca zbyt pochwopnie i przedwcześnie skorzystał z przysługującego mu uprawnienia określonego w art. 53 par. 1 kp.. Ponadto zauważyć należy ,iż oświadczeniem woli z dnia 23 maja 2014 roku - doręczonemu powódce w dniu 27 maja 2014 roku- pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 k.p. ze skutkiem na dzień 4 czerwca 2014 roku. Tymczasem okres 182 pobierania zasiłku upłynął dopiero 3 czerwca 2015r. A zatem w dacie złożenia powódce przez pozwaną skutecznie oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę e trybie art. 53 par. 1 kp - przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie istniała, gdyż powódka nie wyczerpała jeszcze okresu 182 pobierania chorobowego, a zatem rozwiązanie było nieuzasadnione i sprzeczne z przepisami i już z tych przyczyn powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawową przesłanką uprawniającą pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. jest niezdolność pracownika do pracy . Judykatura Sądu Najwyższego wskazuje, że sama niezdolność do pracy z powodu choroby nie wystarcza do zastosowania cyt. przepisu. Gdyby więc okazało się, że przyczyną nieobecności nie jest niezdolność do pracy, to rozwiązanie umowy o pracę narusza art. 53 k.p.

Nie jest też trafny zarzut apelacji, iż doszło do nadużycia prawa przez powódkę , polegające na tym , iż nie wyraziła ona zgody na cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, albowiem było to prawo z którego powódka skorzystała, tym bardziej nietrafny jest ten zarzut w sytuacji, gdy to pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę ewidentnie naruszając przepisy prawa w sposób wskazany wyżej.

Sąd Okręgowy podziela także argumentację Sądu I instancji co do braku podstaw do miarkowania odszkodowania, albowiem odszkodowanie przyznane powódce stanowi minimum wynikające z Kodeksu pracy.

Przepis art. 58 k.p. stanowi o odszkodowaniu za czas trwania umowy, nie więcej niż w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące. W przypadku powódki, której umowa miała trwać na czas określony do 2018 roku, odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia wynika z limitowania przez Kodeks pracy wysokości odszkodowania – nie więcej niż za trzy miesiące.

Reasumując, z wyżej wskazanych przyczyn apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie, dlatego na mocy art. 385 kpc podlega oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 kpc i art. 99 kpc w zw. z par. 12 i 13 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2012r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( Dz. U. z 2013r. poz. 490).

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia