

UZASADNIENIE

Powód A. N. w pozwie z dnia 07.08.2023r., złożonym w dniu 08.08.2023r., a skierowanym przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w w K. wnosił o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego 25.07.2023r. na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i zasądzenie należnych mu świadczeń oraz odszkodowania.

Powód w uzasadnieniu tego pozwu wskazał, że w Miejskim Przedsiębiorstwie (...) w K. był zatrudniony od 26.10.1984r. i pracował na stanowisku kierowcy do dnia 20.10.2022r., natomiast w dniu 20.10.2022r. w godzinach wieczornych, w czasie remontu mieszkania doznał urazu prawej ręki. Wskazał także, iż w związku z tym urazem przebywał do 20.04.2023r. na zwolnieniu lekarskim, a w dniu 07.02.2023r. miał przeprowadzoną artroskopię barku prawego. Dalej wywodził, że w dniu 24.03.2023r. złożył w zakładzie pracy wnioski o świadczenie rehabilitacyjne oraz pismo do prezesa MPK o nierozwiązywanie z nim umowy o pracę, jednak w dniu 11.04.2023r. został wezwany do kadr i tam zostało mu wręczono pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 21.04.2023r. Wyjaśniał, że był zaskoczony i podpisał to wypowiedzenie, ale następnie w dniu 18.04.2023r. został telefonicznie ponownie wezwany do kadr, gdzie otrzymał tym razem decyzję o anulowaniu rozwiązania umowy o pracę. Następnie podnosił, że decyzją ZUS od 21.04.2023r. do 18.08.2023r. przebywał na świadczeniu rehabilitacyjnym, a w dniu 25.07.2023r. ponownie został wezwany do kadr, gdzie wręczono mu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 25.07.2023r. Podkreślał, że w piśmie z 07.04.2023r. podano jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jest jego długotrwała choroba, która nie rokuje powrotu do pracy, natomiast w orzeczeniu Lekarza Orzecznika ZUS ustalono, że w związku z rokowaniem odzyskania zdolności do pracy przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne na okres 4 miesięcy. Podnosił, że takie traktowanie pracownika po tylu latach nienagannej pracy jest krzywdzące i niesprawiedliwe. Sądził, że motywacją zakładu pracy do takiego potraktowania go była niechęć do wypłacenia mu świadczenia, czyli odprawy emerytalnej i uważał zaistniałą sytuację za niedorzeczną, ponieważ po zakończeniu leczenia zamierzał wrócić do pracy, a w związku z zaistniałą sytuacją został zmuszony do skorzystania z możliwości przejścia na emeryturę pomostową i złożył niezbędną dokumentację do ZUS (k.5 - 6).

Pozwany: Miejskie Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w K. w odpowiedzi na ten pozew z 18.09.2023r., złożonej w dniu 21.09.2023r., wnosił o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że powód A. N. był zatrudniony w Miejskim Przedsiębiorstwie (...) w K. od 25.10.1984r. i od dnia 21.10.2022r. do dnia 20.04.2023r. przebywał na zwolnieniu lekarskim (182 dni), natomiast od dnia 21.04.2023r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne, które zostało przyznane do dnia 18.08.2023r. Dalej pozwany wskazał, że w dniu 25.07.2023r. rozwiązał z powodem umowę o pracę z uwagi na fakt, że upłynął już okres ochronny o którym mowa w przepisie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy, a powód nadal nie był zdolny do pracy i mając na uwadze powyższe twierdzenie powoda o bezskuteczności rozwiązania z nim umowy o pracę jest niezasadne (k.28 - 29).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. N., ur. (...), ma obecnie 60 lat i z zawodu jest kierowcą autobusu.

A. N. był zatrudniony w Miejskim Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w K. od dnia 25.10. 1984r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i pracował jako kierowca autobusu.

A. N. wykonywał swoją pracę do dnia 20.10.2022r., a w dniu 20.10.2022r., w godzinach wieczornych, w czasie remontu mieszkania doznał urazu prawej ręki i w związku z tym urazem ręki, powodującym niezdolność do pracy od 21.10.2022r. przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim pobierając zasiłek chorobowy. W tym czasie w dniu 07.02.2023r. przebywał na leczeniu szpitalnym w Szpitalu w C., podczas którego w dniu 07.02.2023r.

przeprowadzono u niego artroskopię barku prawego (stawu ramiennego prawego). Pełny okres zasiłkowy wynoszący 182 dni upływał z dniem 20.04.2023r. i przed jego upływem A. N. złożył do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. wniosek o przyznanie mu po upływie tego okresu zasiłkowego świadczenia rehabilitacyjnego.

Jednocześnie w dniu 24.03.2023r. złożył także pismo do Prezesa Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w K., w którym informował go o swoich problemach zdrowotnych, prosząc także o nierozwiązywanie z nim umowy o pracę, gdyż wypadek będący powodem jego niezdolności do pracy stał się z przyczyn niezależnych i niezaplanowanych przez niego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z dnia 06.04.2023r., wydaną na podstawie orzeczenia Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 04.04.2023r., stwierdzającego, że A. N. jest nadal niezdolny do pracy, ale rokuje odzyskanie zdolności do pracy w okresie 4 miesięcy, licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego, przyznał A. N. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 21.04.2023r. do 18.08.2023r., czyli na okres 4 miesięcy.

Z kolei Prezes Zarządu pracodawcy powoda, odpowiadając na to jego pismo z 24.03.2023r., pismem z dnia 07.04.2023r. poinformował powoda, że umowa o pracę będzie rozwiązana bez okresu wypowiedzenia z dniem 21.04.2023r., ponieważ okres zasiłku chorobowego 182 dni został wyczerpany z dniem 20.04.2023r. Następnie przed upływem okresu zasiłkowego, powód A. N. w dniu 11.04.2023r. został wezwany telefonicznie do kadr pozwanego pracodawcy i tam zostało mu wręczone rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy, datowane 07.04.2023r., ze wskazaniem, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest długotrwała niezdolność do pracy – 182 dni zasiłku chorobowego, która nie rokuje powrotu do pracy. Powód pokwitował otrzymanie tego rozwiązania umowy o pracę w dniu 11.04.2023r., jednakże następnie pismem Prezesa Zarządu pozwanego pracodawcy z dnia 18.04.2023r. decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia z dnia 07.04.2023r. została anulowana, a to pismo zostało doręczone powodowi w dniu 18.04.2023r. w kadrach pozwanego, gdzie został znów wezwany telefonicznie.

W tej sytuacji zatrudnienie powoda nadal trwało, a powód od dnia 21.04.2023r. korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego przyznanego na okres do 18.08.2023r.

Następnie w dniu 25.07.2023r. powód ponownie został wezwany telefonicznie do kadr pozwanego pracodawcy, gdzie wręczono mu rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę długotrwałą niezdolność do pracy – 182 dni zasiłku chorobowego oraz ponad 3 miesiące świadczenia rehabilitacyjnego.

To oświadczenie woli pracodawcy zostało doręczone A. N. w dniu 25.07.2023r., gdy nadal był on jeszcze niezdolny do pracy z powodu choroby i pobierał świadczenie rehabilitacyjne.

Lekarz leczący powoda stwierdził zakończenie jego leczenia ortopedycznego po zabiegu artroskopowym z dniem 24.08.2023r., a więc już po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego i po rozwiązaniu umowy o pracę.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda A. N. liczone jak za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.298,67 zł.

Powód nie ubiegał się po odzyskaniu zdolności do pracy o ponowne zatrudnienie u pozwanego pracodawcy, gdyż w dniu 19.07.2023r. nabył prawo do przejścia na wcześniejszą emeryturę pomostową z tytułu pracy w warunkach szczególnych.

Dowody: akta osobowe powoda A. N., dokumenty złożone do akt sprawy (k. 7-22 oraz k.35 – 36 i k.48), a także zeznania powoda A. N. (k.41v – 42).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły także zeznania powoda w charakterze strony, którym Sąd dał w pełni wiarę, gdyż są one jasne, stanowcze, wewnętrznie spójne i logicznie przekonujące, a przez to wiarygodne.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo A. N. jest niezasadne i dlatego też podlegało oddaleniu.

Przede wszystkim wskazać należy, iż okoliczności faktyczne w niniejszej sprawie są niesporne, natomiast spór między stronami dotyczył jedynie oceny prawnej zaistniałej sytuacji, a mianowicie dopuszczalności i prawidłowości dokonanego przez pozwanego pracodawcę rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W związku z tym godzi się zauważyć, że powołany przez pozwanego pracodawcę jako podstawa prawna dokonanego rozwiązania umowy o pracę art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. stanowi, że 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.

Z istoty regulacji zawartej w tym przepisie wynika, iż pracodawca oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w oparciu o ten przepis zawsze składa w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bo gdy pracownik stawia się do pracy nie jest to już możliwe (zob. art. 53 § 3 k.p.).

W tym miejscu należy wskazać, że w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby należy wyróżnić dwa okresy: pierwszy - to okres tzw. ochronny (3 miesiące albo łączny okres pobierania z tytułu choroby wynagrodzenia i zasiłku), w którym stosunek pracy nie może być rozwiązany; drugi - to późniejszy okres, gdy pracodawca może rozwiązać stosunek pracy. Długość okresu, przez który nie można rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem nieobecnym z powodu choroby, zależy przede wszystkim od stażu pracownika u danego pracodawcy oraz od tego, czy przyczyną jego niezdolności do pracy był wypadek przy pracy, choroba zawodowa, czy inne okoliczności. Jeżeli okres zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy przekracza sześć miesięcy lub gdy niezdolność do pracy została spowodowana chorobą zawodową bądź wypadkiem przy pracy, to wtedy pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę dopiero wówczas, gdy okres niezdolności przekroczy łączny okres pobierania z tego powodu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Tak więc w przypadku powoda dotyczyło to łącznie okresu 272 dni niezdolności do pracy (182 – dni okresu zasiłkowego + 3 miesiące , czyli 90 dni świadczenia rehabilitacyjnego) i niewątpliwie taki okres czasu niezdolności powoda do pracy z powodu choroby do dnia doręczenia mu w dniu 25.07.2023r. oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. upłynął, bo do dnia 19.07.2023r. powód wykorzystał już 3 miesiące przyznanego mu świadczenia rehabilitacyjnego.

W ocenie Sądu, nie może być żadnych wątpliwości, że w niniejszej sprawie w ustalonych – bezspornych – okolicznościach spełnione zostały przesłanki uprawniające pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p. Przepis ten nie nakłada na pracodawcę obowiązku rozwiązania umowy o pracę, a jedynie daje mu takie uprawnienie, z którego pracodawca może skorzystać i do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w tym trybie dochodzi bez winy pracownika. To skutkuje tym, że w przypadku skorzystania przez pracodawcę z tego uprawnienia nie może być mowy o naruszeniu zasad współżycia społecznego. Dlatego też za bezzasadny należało uznać podniesiony przez powoda na rozprawie w dniu 20.12.2023r. zarzut, że przedmiotowe rozwiązanie umowy o pracę „po tylu latach pracy” narusza zasady współżycia społecznego. Bezspornym jest fakt, że powód przepracował u pozwanego prawie 39 lat, ale niewątpliwie spełnione zostały przesłanki uprawniające pracodawcę do dokonania przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i pracodawca skorzystał z tego uprawnienia dopełniając przy tym wszystkich wymogów formalnych dla dokonania takiego rozwiązania umowy o pracę. Długi okres zatrudnienia pracownika, czy też nienaganność, czy wręcz wzorowość, wykonywania przez niego wcześniej pracy nie pozbawia pracodawcy wskazanego uprawnienia, a skorzystanie z niego

przez pracodawcę nie daje podstaw do kwalifikowania go w takiej sytuacji jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego.

W tej sytuacji, mając powyższe na uwadze, zdaniem Sądu, należało uznać, iż przedmiotowe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie narusza przepisów prawa pracy i jawi się jako prawidłowe formalnie i merytorycznie uzasadnione. Wobec tego powództwo A. N. nie ma uzasadnionych podstaw faktycznych, ani prawnych, a to powoduje, że jest oczywiście bezzasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

Dlatego też Sąd, oddalił powództwo A. N. jako niezasadne, orzekając jak w pkt I sentencji wyroku.

Jednocześnie mając na uwadze charakter i okoliczności faktyczne sprawy Sąd uznał, że zachodzi w tej sprawie wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu art. 100 k.p.c., który w oparciu o zasadę słuszności uzasadnia nie obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej.

Z tego względu Sąd na podstawie tegoż art. 100 k.p.c. nie obciążył A. N. kosztami zastępstwa procesowego, o których zasądzenie wnosił pozwany pracodawca, orzekając jak w pkt II sentencji wyroku.

Sędzia Ryszard Karczewski