

Sygn. akt VI Pa 13/18

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2018 roku

Sąd Okręgowy w Płocku, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Hanna Parzybut-Dan (spr.)

Sędziowie: SO Ewa Komosińska

SR del. Piotr Czerkawski

Protokolant: st.sekr.sądowy Edyta Szalkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 września 2018 roku w P.

sprawy z powództwa H. S.

przeciwko Urzędowi Gminy L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego Urzędu Gminy L.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ciechanowie

z dnia 9 listopada 2017 roku, sygn. akt IV P 95/16

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanego Urzędu Gminy L. na rzecz powódki H. S. kwotę 270 zł (dwieście siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego na II instancję.

SSO Ewa Komosińska SSO Hanna Parzybut - Dan SSR del. Piotr Czerkawski

## UZASADNIENIE

H. S. w pozwie przeciwko Urzędowi Gminy L. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwany Urząd Gminy L. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie wyrokiem z dnia 9 listopada 2017 r. przywrócił powódkę H. S. do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy L. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził do pozwanego na rzecz powódki 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego. Ponadto nakazał ścięgnąć od Urzędu Gminy L. na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Ciechanowie 2.369 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej.

**Sąd Rejonowy w Ciechanowie ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka H. S. była zatrudniona w pozwanym Urzędzie Gminy L. od dnia 1 czerwca 2005r. do dnia 11 maja 2016r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny a następnie od dnia 01 września 2005r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku inspektora. Z dniem 08 września 2011r. powódce powierzono stanowisko kierownika Referatu (...), (...). Powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.390,00 zł oraz dodatek stażowy (20 %) w kwocie 678 zł, tj. łącznie 4.068,00 zł brutto miesięcznie.

Powódka po operacji części lędźwiowej kręgosłupa w maju 2015r. przez 6 miesięcy przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na okres do dnia 22 kwietnia 2016r. przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne. W dniu 24 lutego 2016r. powódka wystąpiła z wnioskiem o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego na kolejny okres 6 miesięcy. Orzeczeniem z dn. 25.03.2016r. lekarz orzecznik ZUS ustalił, iż powódka nie jest niezdolna do pracy i brak jest okoliczności uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego. Powódka wniosła sprzeciw od w/w orzeczenia do komisji lekarskiej ZUS. Kopię odwołania doręczyła pozwanemu. Komisja Lekarska ZUS orzeczeniem z dn. 29.04.2016r. orzekła, że stan zdrowia powódki nie uzasadnia przyznania jej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W związku z tym decyzją z dn. 11.05.2016r. (...) Oddział w P. Inspektorat w M. odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Decyzja ta została doręczona powódce w dniu 13 maja 2016r. W dniu 06 maja 2016r. w Biurze Terenowym ZUS w Ż. powódka dowiedziała się, iż jej odwołanie rozpatrzone negatywnie. Zadzwoiła wówczas do A. K., inspektora w pozwanym Urzędzie i poinformowała ją, że nie otrzymała świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres. W tej sytuacji powódka nie została skierowana przez pracodawcę na badania lekarskie w celu potwierdzenia jej zdolności do pracy. W dniu 11 maja 2016 roku powódka stawiała się w pozwanym Urzędzie.

W dniu 11 maja 2016 roku powódce zostało doręczone przez A. K. – specjalistę ds. płac w pozwanym Urzędzie pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nie stawieniu się do pracy od dnia 02 maja 2016r. do chwili wręczenia „wypowiedzenia” bez powiadomienia o tym fakcie pracodawcy oraz bez uzyskania jego zgody, co w ocenie pozwanego skutkowało nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy powódki. W treści oświadczenia wskazano dalej, że zgodnie z § 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. 2014, poz. 1632 ze zm.) pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeśli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepis prawa pracy obowiązujący u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Powódka w okresie od dnia 02 maja do dnia 11 maja 2016r. nie dopełniła w/w obowiązku, tym samym dopuściła się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Wskazano, że zgodnie z § 9 obowiązującego w Urzędzie regulaminu pracy o udzieleniu urlopu, zwolnieniu z pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności i spóźnienia od pracy decyduje kierownik (...) po rozpatrzeniu wniosku kierownika referatu lub pracownika. Z powyższego przepisu jednoznacznie wynika, że to na pracowniku ciąży obowiązek powiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności jak również, że wymagana do tego jest zgoda kierownika (...), której niewątpliwie powódka nie posiadała. Oświadczenie w tym przedmiocie zawierało pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

Wyrokiem z dnia 04 lipca 2017r. w sprawie sygn. akt IV U 249/16 Sąd Rejonowy w Płocku, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na skutek odwołania H. S. od decyzji z dn. (...) z dnia 11 maja 2016r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż przyznał H. S. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 6 miesięcy, licząc od dnia 23 kwietnia 2016r.

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów oraz w oparciu o zeznania powódki H. S., zeznania pozwanego –Wójta Gminy L. K. Z. oraz zeznania świadków. Stan faktyczny sprawy nie był sporny pomiędzy stronami.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była tylko kwestia oceny zasadności i zgodności z prawem dokonanego rozwiązania umowy o pracę.

Zeznaniom powódki Sąd I instancji dał wiarę w całości. Były one spójne, logiczne, a ponadto niekwestionowane, w pełni potwierdza je zgromadzony w sprawie materiał dowodowy.

Świadkowie A. K. oraz E. S. zeznały na okoliczność kontaktów pozwanego z powódką celem wyjaśnienia przyczyn jej nieobecności w pracy po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Ich zeznania były konkretne i rzeczowe, świadkowie wskazali na zapamiętane przez siebie fakty związane z tymi wydarzeniami. Zgromadzonym w sprawie dokumentom Sąd Rejonowy dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i prawdziwość nie była kwestionowana przez strony. Brak było także podstaw by czynić to z urzędu.

Sąd I instancji uwzględnił powództwo.

Wskazał, że zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być dokonane na piśmie. W oświadczeniu tym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Na mocy art. 30 § 5 k.p. w oświadczeniu pracodawcy powinno być więc zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Szczególny tryb rozwiązania umowy o pracę został przewidziany w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Klauzula wskazana w powyższym przepisie należy do generalnych, które muszą być doprecyzowane, gdyż wymieniony przepis nie wskazuje obowiązków pracowniczych, których naruszenie uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia. Wiadomo tylko, że obowiązki te muszą należeć do podstawowych, a do ich naruszenia powinno dojść z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

W orzecznictwie i doktrynie podkreśla się, iż tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione w sposób szczególny. Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. są zachodzące łącznie: bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2000r., w sprawie I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348).

Ustawodawca wprowadził w art. 52 § 2 k.p. ograniczenie czasowe dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując, iż nie może ono nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zgodnie z 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 o odszkodowanie. Rozpoznając powództwo Sąd bada po pierwsze czy rozwiązanie umowy o pracę jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy jest ono uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika od rozwiązania umowy jedynie wówczas, gdy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę.

Pracodawca Urząd Gminy L. dochował formalnych warunków w swoim oświadczeniu z 11 maja 2016 r., podając konkretną przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę polegające na nie stawieniu się do pracy od dnia 02 maja 2016r. do

chwili wręczenia „wypowiedzenia” (11 maja 2016r.) bez powiadomienia o tym fakcie pracodawcy oraz bez uzyskania jego zgody, przy czym w ocenie pozwanego nieobecność powódki w pracy w tym okresie była nieobecnością nieusprawiedliwioną.

Strona pozwana nie wykazała w ocenie Sądu I instancji zasadności zwolnienia dyscyplinarnego powódki z powyżej wskazanej przyczyny. Wskazać należy, że powódka w dniu 13 maja 2016r. otrzymała decyzję ZUS Inspektorat w M. o odmowie przyznania jej świadczenia rehabilitacyjnego, a zatem dopiero po tym dniu powinna stawić się u pracodawcy, aby pobrać skierowanie do lekarza medycyny pracy. Tymczasem pozwany już w dniu 11 maja 2016r. wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto pracodawca miał wiedzę odnośnie przyczyn nieobecności powódki w pracy. Poza tym powódka nabyła prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres w trakcie którego pozwany Urząd złożył jej oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, na okres 6 miesięcy licząc od dnia 23 kwietnia 2016r.

Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2009 roku II PK 245/08, OSNP 2010/21-22/262, a zgodnie z jego tezą 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.). Oznacza to, że kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy więc od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Dlatego też Sąd Rejonowy zgodnie z żądaniem powódki orzekł o przywróceniu powódki do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy L., uznając dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę za nieuzasadnione.

Wobec faktu, że powódka wygrała sprawę, a była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który wnosił o obciążenie pozwanego kosztami procesu, należy jej się zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu, do których zalicza się wynagrodzenie pełnomocnika, jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc od pozwanego Urzędu Gminy L. na rzecz powódki H. S. kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego, działając na podstawie na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800) w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 03 października 2016r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2016r., poz. 1668).

Stosownie do treści art. 97 i 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 2016 poz. 623) art. 113 tejże ustawy Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego nieuiszczoną przez powódkę opłatę sądową od pozwu w kwocie 2.369,00 zł ustaloną stosownie do wartości przedmiotu sporu.

Pozwany wniósł apelację od wyroku, zaskarżając go w całości.

Zarzucał wyrokowi błędną wykładnię i zastosowanie art. 52§ 1 pkt 1 Kodeksu pracy oraz §9 Regulaminu Pracy Urzędu Gminy w L. polegające na uznaniu, że powódka nie dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nie stawiając się do pracy od dnia 2 maja 2016 r. wbrew istniejącemu obowiązkowi i nie uzyskawszy uprzedniej zgody na nieobecność od kierownika jednostki.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji jako bezzasadnej i zasądzenie kosztów według norm prawem przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja jest niezasadna.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia ustalenia Sądu I instancji oraz dokonaną ocenę prawną. Przypomnieć należy, iż Sąd odwoławczy nie musi powtarzać dokonanych prawidłowo ustaleń Sądu I instancji, wystarczy stwierdzenie, że ustalenia te podziela i przyjmuje za własne. Konieczne jest jednak ustosunkowanie się do wszystkich zarzutów apelacji (vide wyrok SN z 23 lutego 2006 r. II CSK 126/05 Lex nr 179973). Nadto Sąd odwoławczy nie jest związany zarzutami apelacji dotyczącymi prawa materialnego, wiązać go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod uwagę nieważność postępowania (por. uchwała SN 7 sędziów z 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07 pub. OSNC 2008 r. z. 6 poz. 55).

W świetle okoliczności faktycznych sprawy, niesporne jest, że powódka korzystała z usprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie od 21 maja 2015 r. do 22 kwietnia 2016 r. z powodu zwolnienia lekarskiego po operacji kręgosłupa a następnie z uwagi na 6- miesięczny okres świadczenia rehabilitacyjnego. Następnie wnioskiem z 24 lutego 2016 r., wystąpiła o dalsze świadczenie rehabilitacyjne na 6 miesięcy. W omawianym stanie faktycznym zostało wykazane, że powódka w dniu 6 maja 2016 roku uzyskała informację z Biura Terenowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Ż. o tym, że jej odwołanie dotyczące świadczenia rehabilitacyjnego od decyzji (...) Oddział w P. zostało rozpatrzone negatywnie przez (...) Oddział w W. i nie otrzyma świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres. Tego samego dnia poinformowała pracownika pracodawcy A. K. o tym fakcie. Powyższa okoliczność nie był kwestionowana. Następnie w dniu 11 maja 2016 roku udała się do pracodawcy, aby porozmawiać w sprawie dalszych losów/ decyzji powrotu do pracy. Tego samego dnia otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Pozwany wywodził w apelacji, że H. S. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Skoro bowiem w dniu 6 maja 2016 r. wiedziała, że jej odwołanie nie odniosło skutku i jest uznana przez ZUS za zdolną do pracy to powinna najpóźniej w dniu 9 maja 2016 r. stawić się do pracy, czego nie uczyniła. W związku z faktem, że 6 maja 2016 r. wypadła w piątek, powinna przybyć do pracy 9 maja 2016 r. Tymczasem nie stawiała się do pracy ani 9 maja 2016 r., ani też 10 maja 2016 r. W tej sytuacji pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Było to działanie w pełni uzasadnione w obowiązującym stanie faktycznym. A. nie zgodził się z argumentacją Sądu Rejonowego, że powódka mogła stawić się do pracy dopiero po 13 maja 2016 r., gdy otrzymała oficjalne pisemne rozstrzygnięcie odwołania i dopiero wówczas mogła zostać skierowana na oficjalne badania dopuszczające ją do pracy. W ocenie pozwanego powódka jako długoletni pracownik pozwanego (...) wie, jak uzyskuje się usprawiedliwienie nieobecności. Jak wynika z § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. 2014, poz. 1632 ze zm.) pracownik powinien niezwłocznie uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeśli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepis prawa pracy obowiązujący u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Zgodnie z § 9 obowiązującego w Urzędzie regulaminu pracy - o udzieleniu urlopu, zwolnieniu z pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności i spóźnienia od pracy decyduje kierownik urzędu po rozpatrzeniu wniosku kierownika referatu lub pracownika. Z powyższego przepisu jednoznacznie wynika, że to na pracowniku ciąży obowiązek powiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności jak również, że wymagana do tego jest zgoda kierownika urzędu. Takiej zgody powódka niewątpliwie nie posiadała, a z łatwością mogła ją uzyskać. Fakt, iż wcześniej informowała o złożonym odwołaniu od decyzji ZUS i dacie jego rozpatrzenia tym bardziej nakładał na powódkę obowiązek poinformowania pracodawcy o jego wyniku. Pewnym minimum działań, które powódka powinna podjąć to z pewnością poinformować o tym, że w dniu 29 kwietnia 2016 r. nie uzyskała informacji co do rozstrzygnięcia odwołania, a w dniu 9 maja powinna stawić się do pracy. Nie można uznać za usprawiedliwione arbitralne decydowanie przez powódkę, kiedy stawi się do pracy. Jest jak najbardziej uzasadnionym interesem pracodawcy to, aby wiedział czy pracownik będzie w stanie

świadczyć pracy czy też nie. Zupełnie nieuzasadniony jest przy tym zarzut nadużycia prawa podmiotowego przez pozwanego.

Sąd Okręgowy nie podzielił argumentów zaprezentowanych w apelacji, które prowadzą do wniosku, że powódka nie usprawiedliwiła swojej nieobecności w okresie do 2 do 11 maja 2016 r. Zgodnie z obowiązującymi przepisami 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 (art. 41 k.p.). Okres korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca nie może więc wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi nieobecnemu w pracy z powodu choroby, gdy pobiera on świadczenie rehabilitacyjne i nie upłynął jeszcze okres uprawniający go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Długość tego okresu określa art. 53 k.p. Artykuł 41 k.p. odsyła więc do art. 53 § 1 k.p., który określa, po jakim czasie pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia przy braku winy pracownika. W orzecznictwie przyjmuje się, że limity czasowe przewidziane w art. 53 k.p. są okresem ochronnym usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu przepisu art. 41 k.p.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwała: dłużej niż 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u tego pracodawcy mniej niż 6 miesięcy, lub dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony u tego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową (art. 53 k.p.).

Jeżeli więc okres zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy przekroczył 6 miesięcy lub gdy niezdolność do pracy wynikała z choroby zawodowej lub wypadku przy pracy, to pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę wówczas, gdy okres niezdolności przekroczy łączny okres pobierania z tego powodu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Tego okresu ochronnego pracodawca nie może skrócić. Natomiast nie wlicza się dalszego okresu korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego, który może trwać do 12 miesięcy. Oznacza to, że po upływie 3. miesiąca pobierania świadczenia rehabilitacyjnego pracownik nie korzysta już z ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Na tle przedstawionych okoliczności faktycznych trzeba stwierdzić, że powódka poinformowała pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności po dniu 22 kwietnia 2016 r. , a więc że będzie ubiegała się o dalsze świadczenie rehabilitacyjne. Po uzyskaniu telefonicznej informacji, że jej wniosek o przedłużenie świadczenia rehabilitacyjnego został oddalony , doręczyła A. K. kopię odwołania, którym był zapewne sprzeciw od decyzji lekarza orzecznika. Termin posiedzenia komisji lekarskiej ZUS został wyznaczony na 29 kwietnia 2016 r. A. K. kontaktowała się z powódką w dniu 29 kwietnia 2016 r. , ale faktycznie tego dnia H. S. nie otrzymała jeszcze orzeczenia o rozstrzygnięciu sprawy. Poinformował A. K., że jak jakąś decyzję otrzyma na piśmie, to ją powiadomi. Skontaktowała się z A. K. w dniu 6 maja 2016 r. i poinformowała ją, że raczej to będzie decyzja odmowna o dalszym prawie do świadczenia . H. S. oświadczyła A. K., że będzie odwoływać się od decyzji ZUS. Podane fakty wynikają z zeznań świadka A. K. i są spójne z zeznaniami powódki.

W ocenie Sądu Okręgowego powódka zadośćuczyniła swojemu obowiązkowi powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności według § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Pozwany wiedział bowiem, że powódka po dniu 22 kwietnia 2016 r. dalej ubiega się o świadczenie rehabilitacyjne. Miał też wiedzę, że lekarz orzecznik rozpoznał jej wniosek negatywnie i że dalej będzie się odwoływała. Po posiedzeniu komisji lekarskiej w dniu 29 kwietnia 2016 r. powódką również informowała pracodawcę, że jak otrzyma decyzję , to pozwany Urząd o tym fakcie powiadomi. Nieuzasadnione jest zatem stanowisko pozwanego, że powódka uchybiła obowiązkowi niezwłocznego uprzedzenia pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy. H. S. na bieżąco i zgodnie z prawdą udzielała pracodawcy takich informacji. Nie mogła przewidzieć, kiedy dokładnie otrzyma decyzję organu rentowego o odmowie prawa do przedłużenia świadczenia rehabilitacyjnego. Nie sposób zatem zarzucić jej rażącego

niedbalstwa co do sposobu i formy usprawiedliwienia jej nieobecności. Powódka na pewno po otrzymaniu decyzji ZUS z 11 maja 2016 r., co miało miejsce 13 maja 2016 r., powinna powiadomić o decyzji pracodawcę. Stawienie się jej do pracy 11 maja 2016 r. było spowodowane wynikiem rozmowy z A. K., która poradziła jej, aby porozmawiała z Wójtem. Tym samym Sąd Rejonowy słusznie wywiódł, że H. S. nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. art. 52§ 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Rozwiązanie stosunku pracy były niezasadne w oparciu o ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych tj. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 2 maja 2016 r. Pozwany miał wiedzę, że powódka będzie ubiegać się o świadczenie rehabilitacyjne. W tej sytuacji mógł rozwiązać umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 b k.p.

Rozstrzygnięcie o przywróceniu do pracy znajdowało zatem podstawę prawną w art. 56 § 1 k.p. Na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy apelację oddalił.

O kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz §10 ust. 1pkt 1 w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie( Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Hanna Parzybut-Dan Ewa Komosińska Piotr Czerkawski