

Sygn. akt IV P 28/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08.04.2014r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy A. C., G. H.

Protokolant Danuta Błachaniec-Kępa

po rozpoznaniu w dniu 08.04.2014r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **Z. W.**

przeciwko **(...) sp. z o.o. w P.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała.

IV P 28/14

UZASADNIENIE

Powód- Z. W. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- P. Hutom (...) sp. z o.o. w P. ,a sprecyzowanym na rozprawie w dniu 8.04.2014r. /k-28 akt/ domagał się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej kwoty ok. 9.000 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu swojego stanowiska podał, że w dniu 20.02.2014r. otrzymał od pracodawcy pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieobecności w pracy w związku z chorobą dłuższą niż 3 miesiące na podstawie art.53§1 pkt.1 lit .b kp. Dodał, że u strony pozwanej był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 7.08.2013r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku hutnika instruktora. Umowa miała trwać do dnia 31.07.2016r. i strony przewidziały w niej klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Dodał ponadto, że na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby przebywał od dnia 12.09.2013r. do dnia 8.11.2013r. i następnie od dnia 15.11.2013r. do chwili obecnej. W dniu 20.02.2014r. w trakcie korzystania ze zwolnienia lekarskiego otrzymał od strony pozwanej rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.53§1 pkt.1 lit.b kp. Zdaniem powoda. skoro na dzień 20.02.2014r. okres jego zatrudnienia u strony pozwanej przekraczał 6 miesięcy, to pracodawca mógłby go zwolnić dopiero po upływie okresu dłuższego niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Tymczasem pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę po upływie 3 miesięcy choroby na podstawie przepisu art.53kp, który ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy./k-2-3 akt/.

Strona pozwana- P. Huty (...) sp. zo.o. w P. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 7.08.2013r. na podstawie umowy o pracę zawartej na stanowisku hutnika instruktora. Po miesiącu pracy powód stał się niezdolny do pracy z powodu choroby, która trwała od dnia 12.09.2013r. do dnia 8.11.2013. Po pięciu dniach pracy

powód znów stał się niezdolny do pracy i poszedł na zwolnienie lekarskie od dnia 15.11.2013r. i choruje nadal. W dniu 20.02.2014r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy z powodu choroby w okresie przekraczającym 3 miesiące. Pozwana przyznała, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wystąpiła oczywista omyłka pisarska w zakresie podanej podstawy prawnej rozwiązania umowy, gdyż pracodawca zamiast wskazać art. 53§1 pkt.1 lit .a wskazał art.53§1 pkt.1 lit .b. W wyniku tej oczywistej omyłki pracodawca w dniu 18.03.2014r. wystosował do powoda oświadczenie prostujące tę omyłkę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Strona pozwana dodała, że w dniu 20.02.2014r. wystawiła powodowi świadectwo pracy, w którym prawidłowo wskazała podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy, co dodatkowo świadczy, o oczywistej omyłce w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Zdaniem strony pozwanej przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była uzasadniona i rzeczywista, natomiast sam fakt podania niewłaściwej podstawy prawnej nie może przesądzać o nieprawidłowości rozwiązania stosunku pracy. Dodała ponadto, że powód nie był zatrudniony u strony pozwanej co najmniej 6 miesięcy, natomiast do okresu zatrudnienia nie wlicza się okresu niezdolności do pracy. A zatem skoro powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 7.08.2013r. i zaczął nieprzerwanie chorować od dnia 15.11.2013r. to oczywistym jest że od dnia zatrudnienia do dnia powstania jego niezdolności do pracy z powodu choroby tj. do dnia 15.11.2013r. nie minęło 6 miesięcy. A zatem pracodawca był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę w trybie art.53§1 pkt.1 lit.a po upływie 3 miesięcy choroby powoda./k-14-17 akt/.

Sąd ustalił ,że:

Powód Z. W. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 7.08.2013r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31.07.2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku hutnika instruktora.

/k-5 akt osobowych powoda cz .B i k-5 akt/./.

Powód od dnia 12.09.2013r do dnia 8.11.2013r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego z powodu choroby. Następnie przebywał na zwolnieniach lekarskich od dnia 15.11.2013r. do dnia 28.02.2014r . Na rozprawie w dniu 8.04.2014r. powód oświadczył, że nieprzerwanie choruje od dnia 15.11.2013r. i ma wystawione zwolnienie lekarskie z powodu choroby do dnia 16.04.2014r.

/ zaświadczenia lekarskie w aktach osobowych powoda cz .B, wyjaśnienia informacyjne powoda Z. W. na k-28 akt/.

Pismem z dnia 17.02.2014r., a doręczonym powodowi w dniu 20.02.2014r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nieobecności w pracy w związku z chorobą dłuższą niż 3 miesiące. Jako podstawę prawną pracodawca podał art.53§1 pkt.1 lit .b kodeksu pracy. W dniu 20.02.2014r. strona pozwana wystawiła świadectwo pracy, w którym jako podstawę prawną ustania stosunku pracy wskazała art.53§1 pkt.1 lit.a kp./ akta osobowe powoda cz.C, k-4 i k- 7 akt/. Pismem z dnia 18.03.2014r. strona pozwana sprostowała oczywista omyłkę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę i poinformowała powoda, że prawidłowa podstawa prawna ustania stosunku pracy to art.53§1 pkt.1 lit.a kp, a nie jak omyłkowo wskazano art.53§1 pkt.1 lit.b kp.

/akta osobowe powoda cz.C, i k-24 akt/.

Zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej jednomiesięczne średnie wynagrodzenie powoda wynosi kwotę 1.323,64zł brutto /k-22 akt/.

Sąd zważył ,co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że powód Z. W. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 7.08.2013r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31.07.2016r. Od dnia 15.11.2013r. powód przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby i na dzień wyrokowania chorował nadal.

Zgodnie z treścią art.53§1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1/jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

a/ dłużej niż 3 miesiące- gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

b/ 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.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1999r./I PKN 161/99 wskazał, że do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy krótszego niż 6 miesięcy, od którego przepis art.53§1 pkt.1 lit.a kp uzależnia możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące, nie dolicza się okresu tej niezdolności. A zatem okres zatrudnienia „ u danego pracodawcy” należy rozumieć jako zatrudnienie, a nie korzystanie z zasiłku chorobowego. Tym samym nie jest możliwe doliczenie do 6 miesięcznego okresu zatrudnienia okresu niezdolności do pracy z tytułu choroby, gdyż prowadziłoby to do niczym nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika, który posiadając krótki okres zatrudnienia u danego pracodawcy/ krótszy niż 6 miesięcy/ długo chorował- w stosunku do pracownika, który zachorowałby dopiero po przepracowaniu u tego pracodawcy 6 miesięcy. Inaczej mówiąc okresy zatrudnienia o których mowa w art.53 §1kp oznaczają okresy zatrudnienia przed powstaniem niezdolności do pracy.

Mając na względzie powyższe, oczywistym jest, że od chwili zatrudnienia powoda u strony pozwanej tj.od dnia 7.08.2013r. do dnia powstania jego nieprzerwanej niezdolności do pracy z powodu choroby tj. do dnia 15.11.2013r. nie minęło 6 miesięcy zatrudnienia powoda u strony pozwanej. Bezsprzeczne było, że niezdolność powoda do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż 3 miesiące i na dzień wyrokowania powód nadal był niezdolny do pracy. A zatem strona pozwana była uprawniona w świetle art.53§1pkt.1 lit .a do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia po upływie 3 miesięcznej niezdolności do pracy tj. po dniu 15.02.2014r. Strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z dniem 20.02.2014r., a zatem nie naruszyła obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy.

Należy również dodać, że pracodawca nie ma obowiązku podania podstawy prawnej swojego działania. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 czerwca 2000r. I PKN 686/99 OSNAPiUS 2001,nr.23,poz.692, stwierdził, że nie narusza art.30§4 kp wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę błędnej podstawy prawnej odnoszącej się do przyczyny opisowo powołanej, rzeczywistej, konkretnej i uzasadniającej to wypowiedzenie. Skoro zatem, skoro strona pozwana w swoim oświadczeniu woli wskazała, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była jego nieobecność w pracy w związku z chorobą trwająca powyżej 3 miesięcy, która to przyczyna była prawdziwa- to wskazanie błędnej podstawy prawnej ustania stosunku pracy nie ma wpływu na ocenę prawidłowości i skuteczności rozwiązania umowy o pracę.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji;