

Sygn. akt IV P 261/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Ławnicy:	Barbara Kandefer Anna Twaróg
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 20 lipca 2017 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **H. K.**

przeciwko (...) **w K.**

o przywrócenie do pracy

I zasądza od pozwanego (...) w K. na rzecz powódki H. K. kwotę 4 930 zł (słownie: cztery tysiące dziewięćset trzydzieści złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 lipca 2017r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

II oddala powództwo o przywrócenie do pracy

III umarza postępowanie w zakresie żądania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

IV znosi wzajemnie między stronami koszty procesu.

Sygn. akt IV P 261/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 20 lipca 2017 roku

Powódka H. K. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) w K., ostatecznie zmodyfikowanym do protokołu rozprawy w dniu 20 lipca 2017 r., wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz oświadczyła, że rezygnuje z żądania zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że zatrudniona jest u pozwanego od lipca 2015 r. na stanowisku dyrektora. Obecnie powódka przebywa na zwolnieniu lekarskim od maja 2016 r., początkowo z powodu podejrzenia choroby (...), następnie z powodu nawracającej choroby neurologicznej. Zasadność niezdolności powódki do pracy została potwierdzona orzeczeniem komisji ZUS, po przeprowadzonym badaniu w dniu 15 września 2016 r. Dnia 22

października 2016 r. pozwany skierował do powódki oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę pozwany podał zmiany organizacyjne oraz likwidację stanowiska pracy. Przyczyna wypowiedzenia jest enigmatyczna, nieskonkretyzowana i nie wyjaśnia faktycznych zmian. Powódka odbiera otrzymane wypowiedzenie jako reakcję pracodawcy na dłuższą nieobecność w pracy. Wypowiedzenie jest bezskuteczne z uwagi na naruszenie art. 41 k.p. Ponadto sposób reprezentacji pozwanego jest niezgodny z aktualnymi zapisami KRS.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że powódka przebywała od 23 maja 2016 r. do 22 listopada 2016 r. na zwolnieniu lekarskim, a następnie na świadczeniu rehabilitacyjnym od 21 listopada 2016 r. do 19 stycznia 2017 r. W dniu 5 czerwca 2016 r. powódka poinformowała pozwanego drogą elektroniczną o tym, że z dniem 5 czerwca 2016 r. rezygnuje z pełnienia funkcji kierownika odpowiedzialnego, kierownika jakości oraz kierownika bezpieczeństwa. To spowodowało, że u pozwanego powstał brak osoby funkcyjnej w obszarach (...) przez (...) i spowodowało utratę (...) (...) na usługi (...) W tej sytuacji pozwany nie mógł wykonywać usług (...). Uchwałą z 22 października 2016 r. zmieniono strukturę organizacyjną pozwanego i zlikwidowano stanowisko dyrektora. Zasadność rozwiązania z powódką stosunku pracy była podyktowana także faktem długiej absencji powódki. Obecna linia orzecnicza przyjmuje, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę i w dniu wypowiedzenia umowy o pracę był niezdolny do pracy, nie narusza art. 41 k.p. Dla wyznaczenia granic czasowych ochrony istotna jest treść art. 53 k.p. Długotrwała nieobecność pracownika z powodu choroby, zdaniem pracodawcy, nie zasługuje na ochronę. Po upływie przewidzianych przepisami okresów, pracownikowi nieobecnemu z powodu choroby można wypowiedzieć umowę o pracę, albo rozwiązać z nim umowę bez wypowiedzenia

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 20 lipca 2015 r. pozwany (...) w K. zatrudnił powódkę H. K. na okres próbny do 31 sierpnia 2015 r. na stanowisku p.o. dyrektora (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z 1 września 2015 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora (...). W umowie tej określono wynagrodzenie zasadnicze powódki na kwotę 4 930 zł i przewidziano premię uznaniową.

W piśmie z dnia 22 października 2016 r. pozwany zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2016 r.

W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany organizacyjne, polegające na likwidacji stanowiska pracy. Z uwagi na zaistniałe okoliczności pracodawca nie ma możliwości dalszego zatrudnienia powódki. Pismo to pozwany wysłał do powódki trzykrotnie.

Pismo powódka odebrała dnia 3 listopada 2016 r.

Dowód : akta osobowe powódki

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 23 maja 2016 r. do 22 listopada 2016 r. Decyzją z dnia 30 listopada 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w (...) przyznał H. K. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 21 listopada 2016 r. do 19 stycznia 2017 r. w wysokości 90 % podstawy wymiaru. Natomiast decyzją z 31 stycznia 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w (...) przyznał H. K. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 20 stycznia 2017 r. do 18 lutego 2017 r. w wysokości 90 % podstawy wymiaru, a od 19 lutego 2017 r. do 19 kwietnia 2017 r. w wysokości 75 % podstawy wymiaru.

Do marca 2017r. powódka otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne. W kwietniu i maju 2017r. była zatrudniona w innej firmie. Była to umowa o pracę, która uległa rozwiązaniu na zasadzie porozumienia stron z dniem 31 maja 2017r. 19 czerwca 2017r. powódka zachorowała i nadal choruje, ale nie otrzymuje z tego tytułu zasiłku chorobowego.

W trakcie nieobecności w pracy powódka otrzymała od pozwanego trzy pisma o innym numerze porządkowym, ale o tej samej treści, rozwiązujące z nią umowę o pracę. Związane było to z tym, że nie wracały od powódki zwrotki o podjęciu pisma w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę, pozwany wysyłał w odstępie kilku dni trzy takie pisma. Na pismach tych podpisany jest W. O. – jako prezes zarządu i J. Z. (1) jako wiceprezes. Oni w tamtym czasie pełnili te funkcje.

Stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane z uwagi na bardzo trudną sytuację majątkową (...) i zmiany organizacyjne w strukturze (...). Uchwałą z dnia 22 października 2016 r. nr (...) ustalono nową strukturę organizacyjną, zlikwidowano stanowisko dyrektora, a funkcję kierownika odpowiedzialnego powierzono A. N.. Obecnie nie ma stanowiska dyrektora.

Kierownik odpowiedzialny przejął zadania, które wcześniej wykonywała powódka. Aktualnie stanowisko to zajmują J. Z. (1), lecz obowiązki z nim związane wykonuje społecznie. Stanowisko kierownika odpowiedzialnego wymaga zatwierdzenia przez (...). Gdy osoba mająca uprawnienia kierownika odpowiedzialnego ustępuje, zgłasza się jej następcę do (...). Osoba ta musi być przez ten (...) zatwierdzona. W przypadku pozwanego po rezygnacji powódki nie było kierownika odpowiedzialnego przez okres 2 – 3 tygodnie. W momencie, gdy powódka złożyła rezygnację ze stanowiska kierownika odpowiedzialnego, kierownika bezpieczeństwa i kierownika jakości, pozwany nie mógł wykonywać szkoleń. Teraz szkolenia wykonuje, bowiem są osoby zatwierdzone do tego przez (...). Z kolei administracyjne sprawy przejęła osoba zatrudniona na stanowisku administracyjnym z wynagrodzeniem 2.000 zł netto.

Stanowisko kierownika jakości zajmuje społecznie W. O.. Oprócz tego i stanowiska administracyjnego, są dwa etaty, tj. instruktora(...) i mechanika (...).

W czasie zatrudnienia powódki funkcjonowało stanowisko kierownika szkolenia.

W nowej strukturze organizacyjnej z października 2016r. pozwany wskazał docelową formę zatrudnienia kierowników, ale ze względu na kłopoty finansowe, osoby te zgodziły się pełnić te funkcje społecznie.

Powódka poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymywała jeszcze premię uznaniową w wysokości średnio 500 zł miesięcznie netto. Ta premia pojawiała się w listach płac; za każdym razem poprzedzona była decyzją zarządu. Nie wynikała ona z żadnego regulaminu. Nie była też określona jej wysokość. Powódka nie otrzymała tej premii w dwóch lub trzech ostatnich miesiącach, bowiem w ostatnim czasie przed chorobą powódki wyniki finansowe pozwanego się pogorszyły. Gdy powódka była zatrudniana, stan konta wynosił 136 tysięcy zł, a gdy zachorowała wynosił on około 20 tysięcy zł plus niezapłacone rachunki w wysokości około 20 – 30 tysięcy zł.

Pozwany nie jest w stanie przyjąć powódki do pracy ze względów finansowych. Pozwany dysponuje skromnymi środkami, które pozwalają na utrzymanie tylko tych trzech etatów i na bieżącą działalność statutową. Wszystkie funkcje powódki są rozdzielone na inne osoby i pełnione przez nie bezpłatnie.

Obecnie powódka pełni społeczną funkcję kierownika ds. jakości w firmie (...). Nie otrzymuje z tego tytułu żadnego wynagrodzenia. Jest to firma prywatna i zajmuje się szkoleniem (...) Powódka ma uprawnienia do szkolenia (...) i dlatego ta firma przedstawia powódkę jako osobę szkolącą. W tym roku jednak nikogo nie szkoliła.

Dowód : zeznania powódki k. 137-138, J. Z. k.138-139, zwolnienia lekarskie k. 38-46, uchwała z 22.10.2016 r. k.48, decyzja z 31.01.2017 r. k.62-63, decyzja z 31.01.2017 r. k.69-70,

Sąd dał wiarę zeznaniom stron, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Zgodnie z 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.

Do sytuacji objętych zakazem wypowiedzenia z art. 41 k.p. należy, poza przebywaniem pracownika na urlopie, inna usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy. Nieobecność w pracy powodują zdarzenia nazywane przez prawo przyczynami uniemożliwiającymi stawienie się do pracy. Wchodzą tu w grę nie tylko przeszkody uniemożliwiające w sposób bezwzględny (w sensie fizycznym) przybycie pracownika do pracy (np. aresztowanie), lecz również inne zdarzenia uzasadniające nieobecność pracownika w pracy ze względu na pewne przewidziane przez prawo okoliczności. W każdym z tych przypadków zawieszenie obowiązku świadczenia pracy następuje z mocy prawa (niezależnie od woli pracodawcy) w terminie wystąpienia zdarzenia, z którym prawo łączy taki skutek.

W świetle przytoczonego przepisu pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w czasie jego innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (poza urlopem wypoczynkowym) tylko wtedy, gdy upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia.

Możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy reguluje art. 53 § 1 pkt 1b k.p., który 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.

W pierwszej kolejności sąd zauważa, że reprezentacja pozwanego podczas składania oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była prawidłowa. Wynikała ona z ówczesnego wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (k51-52).

Powódka do dnia 22 listopada 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, po którym w dalszym ciągu była niezdolna do pracy i pobierała świadczenie rehabilitacyjne. W czasie usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy z powodu choroby, pozwany wypowiedział jej umowę o pracę. Powódka pismo odebrała dnia 3 listopada 2016 r.

Zatem wypowiedzenie powódce umowy o pracę należy uznać za naruszające przepisy prawa, z uwagi na naruszenie przytoczonego powyżej art. 41 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło bowiem w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Powódka zatrudniona była u pozwanego na czas nieokreślony i żądała przywrócenia do pracy.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie natomiast z art. § 2 tego artykułu sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Sąd zasądził na mocy przytoczonego przepisu na rzecz powódki odszkodowanie, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy, bowiem przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe. Przede wszystkim jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Obowiązki powódki zostały rozdzielone na inne osoby, które wykonują je społecznie, za wyjątkiem obowiązków administracyjnych, które wykonuje pracownik na stanowisku administracyjnym, ale za wynagrodzeniem

o wiele niższym niż powódki, co jest istotne z punktu widzenia trudnej sytuacji finansowej pozwanego. Ponadto powódka, jak sama zeznała, w dalszym ciągu choruje, zatem nie mogłaby nawet realizować wynikającego z umowy o pracę obowiązku świadczenia pracy. Niezdolność do pracy powódki trwała od maja 2016 r. do marca 2017 r. Obecnie powódka jest niezdolna do pracy od 19 czerwca 2017 r.

W świetle powyższego oraz na mocy art. 36 § 1 pkt 2 k.p., który stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4 930 zł, stanowiącą jednomiesięczne wynagrodzenie tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Ustawowe odsetki za opóźnienie sąd orzekł od dnia 20 lipca 2017 r., tj. od dnia wyroku.

Zgodnie z § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. (Dz. U. z 1996 r., nr 62, poz. 289 ze zm.) w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 i 57 § 1 i 2 Kodeksu pracy), (...) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Zgodnie z § 14 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997, nr 2, poz.14 ze zm.) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

Zgodnie z § 6 pkt 1 powoływanego rozporządzenia wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie.

Biorąc pod uwagę, że powódka nie wykazała, aby wypłacana jej nagroda wymykała się dyspozycji przytoczonego wyżej § 6 pkt 1 Rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., sąd nie uwzględnił jej w podstawie ustalenia wysokości odszkodowania.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie w jakim powódka cofnęła powództwo, tj. odnośnie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Z uwagi na to, że strony w takim samym zakresie uległy swoim roszczeniom sąd na mocy art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.