

Sygnatura akt IV P 87/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 30-09-2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Dąbrowska

Ławnicy: Elżbieta Rudzińska, Katarzyna Szypczyńska

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 28-09-2015 r. w Ostródzie

na rozprawie sprawy z powództwa G. K. (PESEL: (...))

przeciwko (...) Spółdzielnia (...) w M.

(NIP: (...), Regon: (...))

o odszkodowanie, o odprawę pieniężną, o ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy

1. powództwo oddała;

2. zasądza od powódki G. K. na rzecz pozwanego (...) Spółdzielnia (...) w M. kwotę 2.037,36 zł (dwa tysiące trzydzieści siedem złotych trzydzieści sześć groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka G. K. złożyła pozew przeciwko (...) Spółdzielni (...) w M. o:

- ustalenie, że umowa o pracę łącząca ją z pozwanym została rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika, na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, z powodu likwidacji stanowiska pracy powódki,
- zasądzenie odszkodowania z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę,
- zasądzenie odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika,
- zobowiązanie do zmiany świadectwa pracy w zakresie podanej podstawy i trybu rozwiązania stosunku pracy,
- zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przysługujący jej na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

W uzasadnieniu pozwu podała, że pismem z dnia 20 kwietnia 2015 roku pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp. Powódka podniosła, iż pismo zawiera błędne pouczenie co do możliwości odwołania, ponieważ wskazuje błędny sąd. Ponadto faktycznym powodem rozwiązania z powódką stosunku pracy była likwidacja sklepu, w którym świadczyła pracę.

Pozwana (...) Spółdzielnia (...) w M. wniosła o oddalenie powództwa. Podniosła, iż podstawą prawną rozwiązania z powódką umowy o pracę był art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp. Nadto argumentowała, iż powódka nie nabyła uprawnień do dodatkowego urlopu na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ponieważ pracownik nabywa takie prawo po przepracowaniu roku po dniu zaliczenia do stopnia niepełnosprawności. Powódka orzeczenie o niepełnosprawności otrzymała w dniu 12 grudnia 2014 roku, a zatem prawo do dodatkowego urlopu nabyłaby 12 grudnia 2015 roku.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka G. K. zatrudniona była w (...) Spółdzielni (...) w M. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku kierownika sklepu, w okresie od 28 listopada 1991 roku do 22 kwietnia 2015 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: umowa o pracę k. 10 – część B akt osobowych powódki, świadectwo pracy – k. 4 - część C akt osobowych powódki)

Pismem z dnia 27 września 2013 roku pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując przekazanie sklepu nr 9 w dzierżawę.

(dowód: pismo k. 80 – część B akt osobowych)

W okresie od 28 października 2013 roku do 27 kwietnia 2014 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(okoliczności bezsporne)

Decyzją z dnia 28 maja 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 28 kwietnia 2014 roku do 26 lipca 2014 roku w wysokości 90% podstawy wymiaru oraz od 27 lipca 2014 roku do 23 grudnia 2014 roku w wysokości 75% podstawy wymiaru.

(dowód: kserokopia decyzji k. 6-6v)

Orzeczeniem z dnia 12 grudnia 2014 roku zaliczono powódkę do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

(dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności k. 4)

Decyzją z dnia 20 stycznia 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 24 grudnia 2014 roku do 22 kwietnia 2015 roku w wysokości 75% podstawy wymiaru.

(dowód: kserokopia decyzji k. 7-7v)

Pismem z dnia 20 kwietnia 2015 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z dniem 22 kwietnia 2014 roku z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp. Powódka otrzymała pismo dnia 22 kwietnia 2015 roku.

(dowód: pismo k. 3 – część C akt osobowych)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu dokumenty (w tym akta osobowe), które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

W sprawie bezspornym było, iż powódka korzystała z ciągłego zwolnienia lekarskiego, a później miała świadczenie rehabilitacyjne przyznane od za okres od 28 kwietnia 2014 roku do 26 lipca 2014 roku w wysokości 90% podstawy wymiaru, od 27 lipca 2014 roku do 23 grudnia 2014 roku w wysokości 75% podstawy wymiaru oraz za okres od 24 grudnia 2014 roku do 22 kwietnia 2015 roku w wysokości 75% podstawy wymiaru.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp 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 trzy miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika, że ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie wykracza poza łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące po ustaniu okresu zasiłkowego. Kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy więc od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w art. 18 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa.

Limity czasowe przewidziane w art. 53 kp są więc okresem ochronnym usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co oznacza, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę najwcześniej następnego dnia po upływie okresów ochronnych. Oznacza to, iż pracownik jest chroniony maksymalnie przez okres 272 dni (182 dni zasiłku chorobowego + 90 dni okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego i 3 miesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, a więc po wyczerpaniu okresów ochronnych.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2007 r. (sygn. akt II PK 263/06): "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 pobierania zasiłku chorobowego (...)". Po upływie okresu zasiłkowego oraz pierwszych 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 kp.

W przypadku powódki okres 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego upłynął w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu wskazać należy, w świetle poczynionych ustaleń faktycznych, iż z powódką nie rozwiązano umowy o pracę z przyczyn jej nie dotyczących, a przyczyną dla rozwiązania z nią stosunku pracy był wpływ limitów czasowych określonych w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kp. Powódka nie wykazała bowiem, aby przyczyny, dla których stosunek pracy łączący ją z pozwaną został rozwiązany, nie dotyczyły powódki. Podnoszona przez nią okoliczność, iż wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest pozorna, a rzeczywistą przyczyną stanowi likwidacja sklepu nr 9, w którym świadczyła pracę na stanowisku kierownika, nie zostały przez nią wykazane. Powódka była zobowiązana, zgodnie z treścią art. 6 k.c. do udowodnienia faktów, z których wywodzi skutki prawne. Powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Przedstawienie przez powódkę dowodów w celu wykazania, iż pozwany naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę jest obowiązkiem procesowym, wynikającym i zagwarantowanym przepisami prawa, przede wszystkim w jej własnym interesie. To interes strony nakazuje jej podjąć wszelkie czynności procesowe w celu udowodnienia faktów, z których wywodzi korzystne skutki prawne.

Biorąc pod uwagę powyższe, bezzasadne okazały się pozostałe żądania powódki, a mianowicie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądzenia odprawy

pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz sprostowania świadectwa pracy w zakresie podanej podstawy i trybu rozwiązania stosunku pracy.

Odnośnie do żądania zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany dodatkowy urlop wypoczynkowy, przysługujący na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zgodnie z art. 19 ust. 1 tej ustawy, osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. W przedmiotowej sprawie bezspornym jest, że powódka posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym z dnia 12 grudnia 2014 roku, niemniej jednak powódka nie nabyła prawa do dodatkowego urlopu w rozumieniu przepisów ww. ustawy, albowiem nie przepracowała jednego roku po dniu zaliczenia jej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Na marginesie wskazać również należy, że na uwzględnienie zasługują twierdzenia pozwanego, iż wydanie świadectwa pracy sprostowanego w zakresie podstawy i trybu rozwiązania stosunku pracy, w tym tylko celu, aby umożliwić powódce skorzystanie ze świadczenia przedemerytalnego, byłoby poświadczeniem nieprawdy. Nadto powódka, na rozprawie w dniu 28 września 2015 roku, oświadczyła do protokołu rozprawy, iż chce ustanowić w sprawie pełnomocnika w osobie swojego męża, wprowadzając sąd w błąd. W związku z powyższym, twierdzenia i żądania powódki dochodzone niniejszym pozwem, jawią się tym bardziej niewiarygodnie.

Biorąc pod uwagę powyższe, sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Zgodnie z regułą wynikającą z tego przepisu strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powódka przegrała sprawę w całości, a zatem zobowiązana była zwrócić koszty procesu pozwanej, na które składały się koszty zastępstwa procesowego (1800 zł - ustalone zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, a nadto koszty dojazdu pełnomocnika i strony pozwanej do Sądu na rozprawę w kwocie 237,36 zł – zgodnie z przedłożonym spisem kosztów k. 57).