

Sygn. akt IV P 155/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2021 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Tomasz Cichocki
Ławnicy:	Artur Kubiak Tadeusz Wasilewski
Protokolant:	sekretarz sądowy Emilia Strzelczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 lutego 2021 r.

sprawy z powództwa M. Ś.

przeciwko Zespołowi Szkół Centrum (...) w K.

o przywrócenie do pracy i zapłatę

I. przywraca powódkę M. Ś. do pracy w pozwanym Zespole Szkół Centrum (...) w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;

II. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół Centrum (...) w K. na rzecz powódki kwotę 23 992,32 (dwadzieścia trzy tysiące dziewięćset dziewięćdziesiąt dwa i 32/100) złotych brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy poczynszy od 01.07.2020r. do dnia orzekania pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku wraz z dalszymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia podjęcia pracy do dnia zapłaty;

III. w pozostałej części powództwo oddala;

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2 897,00 (dwa tysiące osiemset dziewięćdziesiąt siedem) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Artur Kubiak T. T. W.

UZASADNIENIE

Powódka M. Ś. wniosła o przywrócenie jej do pracy na stanowisku odpowiadającym warunkom zdrowotnym powódki, zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 2600,00 zł miesięcznie poczynając od 1.05.2020r. za okres pozostawania bez pracy, ponadto o obciążenie pozwanego kosztami procesu. Podniosła, że była pracownikiem pozwanego. W dniu 13.05.2020r. pozwany doręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za 3 miesięcznym wypowiedzeniem.

W okresie wypowiedzenia odmówił wypłaty powódce wynagrodzenia za pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał uznanie pracownika za niezdolnego do pracy na zajmowanym stanowisku przez lekarza medycyny pracy. W chwili doręczenia wypowiedzenia umowy o pracę powódka posiadała okres składkowy uprawniający ją do uzyskania świadczenia emerytalnego z ukończeniem 60 lat. Dalej powołała się na treść art. 39 k.p. Wskazała, że nie posiada świadczenia rentowego ani decyzji stwierdzającej przysługiwanie jej takiego świadczenia. Dalej podniosła, że pracodawca bezzasadnie pozbawił ją wynagrodzenia za pracę.

W toku postępowania powódka zmodyfikowała roszczenie w zakresie zasadzenia na jej rzecz wynagrodzenia za pracę i wniosła o zasadzenie na jej rzecz kwoty 3037,00 zł miesięcznie poczynając od dnia 01.07.2020r. za okres pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty (k. 51).

Pozwany Zespół Szkół Centrum (...) w K. wniósł o oddalenie powództwa ewentualnie oddalenie żądania powódki przywrócenia do pracy i orzeczenia w to miejsce obowiązku zapłaty odszkodowania w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia. Podniósł, że powódkę łączyła z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódka była zatrudniona na stanowisku osoby sprzątającej. Orzeczeniem lekarskim z dnia 11.05.2020r. lekarza medycyny pracy rozpoznano u powódki szereg schorzeń oraz stwierdzono bezterminową niezdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. W okresie od 29.11.2019r. do 10.05.2020r. powódka przebywała łącznie przez 164 dni na zwolnieniu lekarskim. W okresie od 11.05.2020r. do 29.06.2020r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym otrzymując wynagrodzenie. Pismem z dnia 13.05.2020r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Podniósł, że zgodnie z art. 43 pkt 2 k.p. mógł wypowiedzieć powódce umowę o pracę.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 01.09.2009r. na stanowisku sprzątaczką/robotnik do prac lekkich. Pierwotnie umowa została zawarta jako umowa o pracę na czas określony, natomiast aneksem z dnia 02.07.2010r. została przekształcona w umowę o pracę na czas nieokreślony.

(d.: umowa o pracę, aneks do umowy o pracę - akta osobowe powódki, wypowiedzenie umowy o pracę, bezsporne)

W dniu 24.03.2020r. pozwany skierował powódkę na kontrolne badanie lekarskie z uwagi na przebywanie przez nią na zwolnieniu lekarskim powyżej 30 dni.

(d.: skierowanie na badanie – akta osobowe powódki, bezsporne)

W dniu 11.05.2020r. lekarz medycyny pracy E. D. wystawiła orzeczenie lekarskie stwierdzające, iż powódka wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych utraciła zdolność wykonywania dotychczasowej pracy z dniem 11.05.2020r. bezterminowo.

(d.: orzeczenie lekarskie (...) – akta osobowe powódki)

Oświadczeniem z dnia 13.05.2020r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę za 3 miesięcznym wypowiedzeniem, wskazując, iż okres wypowiedzenia upłynie w dniu 31.08.2020r. bez prawa do wynagrodzenia. Oświadczenie o wypowiedzeniu zostało wysłane powódce za pośrednictwem poczty.

(d.: wypowiedzenie – k. 5, zeznania świadka W. I. – k. 54-54v, zeznania pozwanego J. M. – k. 55)

W dacie wypowiedzenia powódka miała ukończone 58 lat.

(bezsporne)

W okresie od 11.05.2020r. do 29.06.2020r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego.

(d.: oświadczenie pracodawcy – k. 23)

Pismem z dnia 13.05.2020r. pozwany zawiadomił Związek (...), którego członkiem była powódka, o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie art. 229§4 k.p.

Pismem z dnia 15.05.2020r. organizacja związkowa poinformowała pozwanego, że nie wnosi uwag i zastrzeżeń do zamiaru rozwiązania umowy o pracę.

(d.: pismo pozwanego do (...) i odpowiedź - akta osobowe powódki)

Wynagrodzenie powódki w dacie wypowiedzenia wynosiło 3037 zł brutto miesięcznie.

(d.: zaświadczenie pozwanego - k. 22, bezsporne)

Wynagrodzenie powódki za maj i czerwiec 2020r. zostało wypłacone.

(bezsporne)

W dniu 16.11.2020r. lekarz medycyny pracy E. D. wydała powódce orzeczenie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku pracownika pomocniczego w przedszkolu.

(d.: orzeczenie lekarskie nr (...) z 16.11.2020r. – k. 53)

Od dnia 12.04.2017r. powódka została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

(d.: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – akta osobowe powódki)

Od dnia 15.10.2020r. powódce przysługiwało prawo do zasiłku dla bezrobotnych i w tym okresie z tego tytułu do lutego 2020r. została jej wypłacona łącznie kwota 4 988,00 zł brutto.

(d.: zaświadczenie PUP – k. 88, 92)

W okresie do 01.07.2020r. do daty wyrokowania powódka nie pobierała zasiłków wypłacanych przez pozwanego lub ZUS. Nie pobierała także innych świadczeń z ZUS.

(d.: informacja ZUS – k. 84)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedłożonych przez strony dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały. W kwestii okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę powódce Sąd dał także wiarę zeznaniom świadka W. I. (2) (k. 54-54v) oraz zeznaniom dyrektora pozwanego zespołu szkół - (...) (k. 55). Brak było bowiem dowodów przeciwnych. W istocie stan faktyczny sprawy był pomiędzy stronami bezsporny, a strony różniły się jedynie wprowadzanymi z niego wnioskami.

W ocenie Sądu powództwo jest zasadne w przeważającej części.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest normalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę przewidzianym przez art. 32 k.p. Jednocześnie zgodnie z art. 38 k.p. zamiar wypowiedzenia musi zostać skonsultowany z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika. Stosownie do art. 39 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ponadto stosownie do 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.

Z bezspornych okoliczności sprawy wynika, że przy wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zostały naruszone wszystkie powyżej wskazane przepisy.

W szczególności z oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę wynika, że nie został zachowany wymóg konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową reprezentującą pracownika. Jak wynika z powołanego art. 38 k.p., pracodawca obowiązany jest skonsultować z organizacją związkową zamiar wypowiedzenia, wobec czego czynność ta musi wyprzedzać dokonanie wypowiedzenia (art. 38§1 k.p.). Dopiero po zajęciu stanowiska przez organizację związkową lub upływie ustalonego terminu pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Z okoliczności sprawy wynika, że oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem jak też zawiadomienie organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia nastąpiły tego samego dnia, tj. 13.05.2020r. Organizacja związkowa swoje stanowisko wyraziła pismem z dnia 15.05.2020r., tj. już po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wynika zatem z powyższego, iż tryb przewidziany w art. 38§1 i §5 k.p. nie został zachowany.

Z mocy art. 41 k.p. nie jest dopuszczalne wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi w trakcie jego urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Z bezspornych okoliczności sprawy, w szczególności pisemnego zaświadczenia pozwanego (k. 23) oraz zeznań świadka W. I. (2) wynika, że powódka w okresie od dnia 11.05.2020r. do 29.06.2020r. korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Dalej należy wskazać, że poza sporem w sprawie pozostawało, iż w dacie złożenia przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce była ona pracownikiem objętym ochroną przewidzianą w art. 39 k.p., tj. brakowało jej mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego a jej okres zatrudnienia umożliwiał jej uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Jednocześnie było poza sporem, że w dacie że ani w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu ani też w dacie wyrokowania powódka nie miała ustalonego prawa do żadnego świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Powołany przepis ma charakter bezwzględnie obowiązującego. Jego celem jest ochrona pracownika, który nie ma ustalonego prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego przed sytuacją, w której znajdzie się bez środków do życia.

Wskazać także należy, iż pozwany bezpodstawnie wskazał w wypowiedzeniu, iż powódce nie przysługuje wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Wprawdzie z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że wynagrodzenie za okres do 01.07.2020r. zostało wypłacone, ale nie zmienia to faktu, iż wskazanie, że powódce nie przysługuje wynagrodzenie za okres wypowiedzenia było bezpodstawne. Istotą wypowiedzenia jest bowiem to, że przez określony okres pracownik pozostaje jeszcze w zatrudnieniu, świadczy pracę na rzecz dotychczasowego pracodawcy i otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie. Ma to z jednej strony umożliwić mu poszukiwanie nowej pracy, a z drugiej zabezpieczać przed sytuacją, w której znajdzie się bez środków do życia. Stosownie do art. 36² k.p. pracodawca może przy tym zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, ale pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Żaden przepis natomiast nie przewiduje możliwości pozbawienia pracownika wynagrodzenia w związku z wypowiedzeniem.

Biorąc pod uwagę powyżej wskazane okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę powódce dokonane przez pozwanego należało uznać za wadliwe. Bezskuteczne jest przy tym powoływanie się przez pozwanego na art. 43 k.p. w kontekście braku ochrony powódki przed wypowiedzeniem, albowiem wskazany przepis dotyczy jedynie wypowiedzenia warunków pracy i płacy a nie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Wobec wadliwości wypowiedzenia Sąd, stosownie do art. 45§1 k.p., orzekł o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach. Jednocześnie, w ocenie Sądu, nie zachodzą w sprawie okoliczności skutkujące uznaniem, że uwzględnienie żądania powódki przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Jak wynika z okoliczności sprawy powódka w okresie przed wypowiedzeniem umowy o pracę zatrudniona była do lekkich prac sprzątających. Biorąc pod uwagę ostatnio wystawione przez lekarza medycyny pracy zaświadczenie lekarskie z 16.11.2020r. oraz

zeznania lekarza E. D. (k. 65) powódka może wykonywać lekkie prace nie wymagające dużego wysiłku fizycznego oraz pracy na wysokości, czyli takie jak wykonywała u pozwanego przed wypowiedzeniem. Z bezspornych okoliczności sprawy wynika przy tym, że nikt nie został zatrudniony na stanowisko zajmowane przez powódkę.

O wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, Sąd orzekł stosownie do art. 47 k.p. w zw. z art. 39 k.p. za okres od dnia 01.07.2020r. (zgodnie z ostatecznym zadaniem powódki) do daty wyrokowania, tj. za okres 7 miesięcy i 24 dni. Mając na uwadze, iż wynagrodzenie powódki wynosiło 3037,00 zł brutto miesięcznie daje to ostatecznie kwotę 19 004,12 zł (brutto), która została zasądzona na rzecz powódki. Stosownie do art. 47 k.p. roszczenie to stanie się wymagalne od dnia podjęcia pracy przez powódkę, stąd o należnych od tego roszczenia ewentualnych odsetkach za opóźnienie Sąd orzekł od dnia podjęcia pracy do dnia zapłaty w/w roszczenia.

Pierwotnie roszczenie powódki o zapłatę wynagrodzenia dotyczyło okresu od dnia 01.05.2020r. Pełnomocnik powódki precyzując roszczenie pismem z dnia 18.11.2020r. (k. 51) i wskazując późniejszą datę początkową żądania wynagrodzenia jednocześnie nie cofnął żądania za okres od 01.05.2020r. do 30.06.2020r. Z bezspornych okoliczności sprawy wynika przy tym, że wynagrodzenie za ten okres zostało powódce wypłacone po wniesieniu pozwu. Mając to na uwadze Sąd oddalił powództwo w pozostałej części, tj. co do żądania wynagrodzenia za okres od 01.05.2020r. do 30.06.2020r. oraz co do odsetek od zasądzonego wynagrodzenia za okres sprzed daty jego wymagalności.

O kosztach procesu Sąd orzekł stosownie do art. 98§1, §1¹ i §3 k.p.c., przy czym wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalił na podstawie §9 ust 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800).