

Sygn. akt IV P 620/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2014 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Halina Ankiewicz Edyta Chrzczanowicz-Kostyra
Protokolant:	stażysta Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2014 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Wojewódzkiemu Urzędowi Ochrony Zabytków w O.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

orzeka:

I zasądza od pozwanego Wojewódzkiego Urzędu Ochrony Zabytków w O. na rzecz powoda M. S. kwotę 2700 złotych (dwa tysiące siedemset) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

II w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III nie obciąża powoda kosztami procesu na rzecz strony pozwanej,

IV wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu pierwszego do kwoty 900 złotych (dziewięćset).

Sygn. akt IV P 620/13

UZASADNIENIE

Powód M. S. - w pozwie, skierowanym przeciwko Wojewódzkiemu Urzędowi Ochrony Zabytków w O. wniósł ostatecznie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 58 kp – w kwocie 2.700 zł oraz o zasądzenie od pozwanego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2012 i 2013r., ekwiwalentu za urlop dodatkowy za 2012 i 2013r. oraz świadczenie urlopowe za 2013r. w kwocie 500 zł. Na rozprawie w dniu 24 kwietnia 2014r. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy lub wydanie nowego świadectwa ze zmianami: a) pkt 3a – rozwiązanie przez oświadczenie pracownika z zachowaniem okresu

wypowiedzenia, b) pkt 4 ust. 1 wykorzystał urlop wypoczynkowy: - proporcjonalnie 7 dni za 2012r. i proporcjonalnie 7 dni za 2013r. , urlop dodatkowy 5 dni za 2012r. i 5 dni za 2013r. – łącznie 24 dni.

W uzasadnieniu wskazał, że zatrudniony był u pozwanego od 3 czerwca 2002r. W dniu 12.09.2013r. złożył w kancelarii pozwanego wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dniem 31 grudnia 2013r. Pozwany zaś pismem z dnia 20.09.2013r. rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu wyczerpania przez niego okresu zasiłkowego i nie ustosunkował się do jego wniosku z dnia 12.09.2013r.

Na rozprawie w dniu 24 kwietnia 2014r. powód sprecyzował, że domaga się orzeczenia, że rozwiązanie przez niego umowy o pracę z dnia 12.09.2013r. jest skuteczne.

Pismem z dnia 14.05.2014r. wniósł o wypłatę ekwiwalenty za urlop wypoczynkowy oraz należny mu urlop dodatkowy, zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 11 sierpnia 2011r o weteranach działań poza granicami państwa - w wymiarze 5 dni za każdy rok według wyliczenia $\frac{1}{4}$ dnia roboczego = 2 godziny dziennie x 5 dni = 10 godzin razy 21.50 zł za godzinę = 215 zł za 2012r. i 215 zł za 2013r. Wniósł też o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 2700 zł na podstawie art. 58 kp (900 zł x 3) oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania.

W odpowiedzi na pozew pozwany Wojewódzki Urząd Ochrony Zabytków w O. - wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego.

W uzasadnieniu wskazano, że powód od dnia 19 marca 2013r. do dnia rozwiązania umowy o pracę - przebywał na zwolnieniu lekarskim, pobierając z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. W dniu 19.09.2013r. okres zasiłkowy uległ wyczerpaniu, a powód w dalszym ciągu przebywał na zwolnieniu lekarskim. W związku z tym, że został wykorzystany cały przysługujący mu zasiłek chorobowy, a powód był nadal niezdolny do pracy – pozwany na podstawie art. 53 §1 pkt 1 lit. b KP – rozwiązał z nim bez wypowiedzenia umowę o pracę. Pozwany wskazał, że skorzystał z tego trybu zakończenia stosunku pracy, albowiem powodowi nie przysługuje świadczenie rehabilitacyjne z racji ustalonego prawa do emerytury.

W odniesieniu do żądanego ekwiwalentu za urlop, pracodawca wskazał, że powodowi został wypłacony proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ekwiwalent pieniężny w dniu 26.09.2013r., przy obliczaniu którego pracodawca kierował się zasadą proporcjonalności z uwagi na zatrudnienie powoda na niepełny etat. Tą samą zasadą zastosowano w związku z dodatkowym urlopem wypoczynkowym należnym powodowi na podstawie art. 35 ustawy o weteranach działań poza granicami państwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u pozwanego od dnia 3 czerwca 2002r., początkowo w oparciu o umowę na czas określony, a od dnia 30 grudnia 2004r. w oparciu o umowę na czas nieokreślony na stanowisku starszego inspektora do spraw ochrony zabytków na wypadek konfliktu zbrojnego i sytuacji kryzysowych w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu z wynagrodzeniem zasadniczym miesięcznym 900 zł brutto. Od dnia 31 stycznia 2012r. powód zgodnie ze zmianą warunków pracy i płacy zatrudniony był u pozwanego w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu.

(dowód: umowa o pracę k: 5-6; zaświadczenie o wynagrodzeniu k: 38; akta osobowe powoda – wypowiedzenie warunków umowy o pracę i płacę k: 70)

Do podstawowych zadań pracownika należało prowadzenie spraw z zakresu ochrony na wypadek konfliktu zbrojnego i sytuacji kryzysowych określonych w art. 88 ustawy z dnia 23.07.2003r. o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami oraz przepisami prawa powiązanych z ww. ustawą.

Powód z zakresu jego obowiązków wywiązywał się dobrze, był często wyróżniany i nagradzany. (...) (...) Wojewódzki Konserwator Zabytków wyznaczył go na swojego zastępcę oraz dwukrotnie powierzył mu funkcję kierownika Delegatur (...) w E. i E. w celu kierowania wymienionymi jednostkami podczas nieobecności etatowych kierowników.

(dowód: zakres czynności pracownika k: 7; upoważnienie z dnia 5 stycznia 2009r. k: 23; pismo z dnia 1 sierpnia 2008r. k: 23, pismo z dnia 21 września 2009r. k: 24; wystąpienia pokontrolne z dnia 4 grudnia 2009r. k: 10-11; pismo z dnia 25.07.2006r. kL 12; pismo z dnia 21 września 2010r. k: 13, pismo z dnia 7 października 2011r. k: 14, podziękowania z dnia 3 grudnia 2004r. k: 15, protokół z kontroli problemowej k: 16, pismo Wojewody (...) - (...) z dnia 5 listopada 2012r. k: 21)

Decyzją nr (...) z dnia 20 czerwca 2012r. Minister Obrony Narodowej przyznał powodowi status weterana poszkodowanego.

(dowód: decyzja z dnia 20.06.2012r. nr (...) k: 26-27)

Od dnia 19 marca 2013r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, pobierając z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. W dniu 19.09.2013r. okres zasiłkowy uległ wyczerpaniu, a powód nadal był niezdolny do pracy.

(dowód: zestawienie nieobecności k: 70)

Pismem z dnia 12.09.2013r. powód złożył w kancelarii pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dniem 31 grudnia 2013r.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez powoda k: 9)

Oświadczeniem z dnia 20.09.2013r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 b kp.

W uzasadnieniu wskazał, że od dnia 19 marca 2013r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a w dniu 19 września 2013r. okres zasiłkowy uległ wyczerpaniu. W związku z tym, że okres pobierania zasiłku chorobowego zakończył się, a zgodnie z art. 18 ust. 7 ustawy z dnia 25.06.1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – nie przysługuje powodowi świadczenie rehabilitacyjne – zachodziły okoliczności do rozwiązania z nim umowy o pracę w tym trybie (art. 30§1 pkt 3 w związku z art. 53 §1 pkt 1 lip. B). Rozwiązanie to powód otrzymał w dniu 24.09.2013r.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę k: 8, akta ZUS- potwierdzenie nadania k. c-2v)

Zgodnie z regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, obowiązującym u pozwanego – osoby ubiegające się o dopłatę do wypoczynku składają wnioski według wzoru, stanowiącego załącznik nr 2 do Regulaminu w terminie do 30 kwietnia każdego roku (§ 11). Dopłata do wypoczynku była wypłacana najpóźniej ostatniego dnia przed planowanym urlopem na podstawie karty urlopowej lub zatwierdzonym wnioskiem o urlop, jako kwota jednorazowa bez uwzględnienia pozostałej liczby członków rodziny uprawnionego.

(dowód: regulamin k: 81-85)

Powód w 2013r. nie korzystał z urlopu wypoczynkowego i nie złożył wniosku do pracodawcy o dopłatę do wypoczynku w 2013r.

(bezsporne- potwierdzone- zeznania powoda k: 64-65, informacyjne wysłuchanie- k.88, 92-92v.)

Powodowi w związku z zatrudnieniem w 2011r. w wymiarze 1/2 etatu – przysługiwało 13 dni urlopu wypoczynkowego plus 3 dni zaległego urlopu za 2010r. tj. łącznie 16 dni. Wykorzystał on urlop wypoczynkowy za rok 2011 – w wymiarze 52 godziny (w okresach od 22.02.2011r. do 23.02.2011r., 28.03.2011r., 01.07.2011r., 11.07.2011r. do 12.07.2011r., 31.10.2011r.) Pozostało mu zaległego urlopu z 2011r. 76 godzin (tj. 9 dni). W związku ze zmianą wymiaru etatu od 31.01.2012r. – za styczeń 2012r. przysługiwał mu urlop w wymiarze 2 dni i od lutego do grudnia 2012r. – urlop w wymiarze 6 dni, tj. łącznie za 2012. – 8 dni.

Łącznie zatem za 2011 i 2012 r. przysługiwało mu 17 dni urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z art. 35 ustawy z dnia 19 sierpnia 2011r. o weteranach działań poza granicami państwa – weteranowi oraz weteranowi poszkodowanemu pozostającemu w stosunku pracy przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym. Urlop dodatkowy, przysługujący powodowi na podstawie art. 35 ww. ustawy zgodnie z zasadą proporcjonalności z uwagi na zatrudnienie powoda na niepełny etat - wynosił 2 dni za 2012r. Łącznie zatem przysługiwał mu urlop za 2011 i 2012 w wymiarze 19 dni. W 2012r. wykorzystał on 10 dni urlopu wypoczynkowego (24.02.2012r., 19.07.2012r., 28.08.2012r., 31.08.2012r., 07.09.2012r., 10.09.2012r., 21.09.2012r., 28.09.2012r., 1.10.2012r., 5.10.2012r.) – wobec czego pozostało mu do wykorzystania zaległego urlopu za 2012r. – 9 dni i należy urlop za 2013r. w wymiarze 7 dni – (5 dni urlopu wypoczynkowego i 2 dni urlopu dodatkowego).

Pracodawca w dniu 26.09.2013r. uiszczył na rzecz powoda należność w kwocie 2.315,08 zł tytułem ekwiwalentu za zaległy urlop, pomimo, że w treści tytułu przelewu widniała adnotacja, że jest to wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 2013r.

Po otrzymaniu zwrotnego potwierdzenia odbioru rozwiązania umowy o pracodawcę, złożonego przez pracodawcę, w dniu 27.09.2013r. pracodawca wysłał do powoda świadectwo pracy z którego wynikało, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę i wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni, w tym ekwiwalent pieniężny.

Powód nie zwracał się do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy.

Aktualnie pobiera on emeryturę.

(dowód: potwierdzenie przelewu k: 57; zeznania świadka M. M. k: 63-64; świadectwo pracy k: 58-59; akta osobowe powoda – wyliczenie urlopu powoda k: C-6; zeznania powoda k: 64-65, 88, 92-92v, pisma i wyliczenia k. 73-75)

Sąd zważył, co następuje:

Na wstępie wskazać należy, że powód dochodził od pracodawcy kilku roszczeń, związanych z rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności domagał się odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 58 kp – w kwocie 2.700 zł.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 53 § 1 kp - 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,

A zatem - w przypadku choroby pracownika - § 1 art. 53 kp - przewiduje dwa rodzaje okresów ochronnych. I tak w przypadku powoda jak wskazał pracodawca - zastosowanie znalazł pkt b). Przepis ten dotyczy bowiem - okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy co najmniej przez 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy była spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Poza sporem jest, że powód od dnia 19 marca 2013r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, pobierając z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe, a następnie zasiłek chorobowy. W dniu 19.09.2013r. okres zasiłkowy uległ wyczerpaniu.

Okres niezdolności powoda do pracy - dotyczył jednak tylko pobierania przez niego wynagrodzenia za pracę i zasiłku chorobowego, nie obejmował natomiast okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez 3 miesiące.

Fakt niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby nie upoważnia pracodawcy do natychmiastowego sięgnięcia po art. 53 kp. Tym samym ustawodawca dopuszcza możliwość zastosowania tego przepisu dopiero po upływie określonego w ustawie czasu niezdolności pracownika a tym samym po spełnieniu ściśle określonych przesłanek.

Na gruncie niniejszej sprawy - nie zostały zatem spełnione przesłanki do rozwiązania z powodem umowy o pracę w tym trybie, albowiem pracodawca powinien uwzględnić, że nie upłynął jeszcze wymagany okres pobierania przez powoda świadczenia rehabilitacyjnego. Według wyroku SN z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 263/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 128 - ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.).

Należy podkreślić, iż jest to szczególny sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, który może, ale nie musi być zastosowany przez pracodawcę. Tym samym winien być ściśle wykładany.

Wobec powyższego, Sąd w oparciu o przepis art. 58 kp – zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 3 miesięcznego wynagrodzenia, o czym orzekł w pkt I wyroku.

Przechodząc do drugiego żądania powoda, a mianowicie wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i urlop dodatkowy za 2012 i 2013r. - jak wynika z zeznań świadka M. M., a także dokumentów, znajdujących się w aktach osobowych powoda (k: c-6) oraz potwierdzenia przelewu na kwotę 2.315,08 zł (k: 56-57v) - roszczenie to nie zasługuje na uwzględnienie.

Pracodawca bowiem dopełnił swojego obowiązku i wypłacił powodowi należny mu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i urlop dodatkowy (zgodnie z art. 35 ustawy z dnia 19 sierpnia 2011r. o weteranach działań poza granicami państwa), wyliczony proporcjonalnie do jego zatrudnienia tj. ¼ wymiaru etatu. Łącznie bowiem za 2011 i 2012 r. przysługiwało powodowi 17 dni urlopu wypoczynkowego i 2 dni urlopu dodatkowego – tj. 19 dni. W związku z tym, że w 2012r. powód wykorzystał 10 dni urlopu wypoczynkowego w dniach - (24.02.2012r., 19.07.2012r., 28.08.2012r., 31.08.2012r., 07.09.2012r., 10.09.2012r., 21.09.2012r., 28.09.2012r., 1.10.2012r., 5.10.2012r.) – pozostało mu do wykorzystania zaległego urlopu za 2012r. – 9 dni i należny urlop za 2013r. w wymiarze 7 dni – (5 dni urlopu wypoczynkowego i 2 dni urlopu dodatkowego), za co pracodawca wypłacił mu należny ekwiwalent we wrześniu 2013r.

Nie sposób natomiast zgodzić się z twierdzeniami powoda, że należy mu się 5 dni dodatkowego urlopu dodatkowego (tj. w pełnym wymiarze), skoro zatrudniony był on na ¼ etatu. Przy udzielaniu tego urlopu pracodawca prawidłowo zastosował zasady przewidziane dla urlopów wypoczynkowych, zawarte w kodeksie pracy, kierując się zasadą proporcjonalności. Zgodnie bowiem z art. 154 § 2 kp - wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika (...).

Potwierdziła to też świadek M. M., która zeznała, że na kwotę 2315,08 zł składał się ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 2012 r., 2013 r. oraz ekwiwalent za urlop dodatkowy, wyliczony proporcjonalnie do wymiaru ¼ etatu. Pracodawca uwzględnił również okoliczność, że w trakcie roku kalendarzowego doszło do zmiany wymiaru czasu pracy pracownika, z ½ etatu na ¼ i przeliczył uprawnienia urlopowe powoda proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy w poszczególnych częściach roku (w styczniu 2012 – ½ etatu od lutego 2012r. – ¼ etatu).

Co do żądania sprostowania świadectwa pracy, które powód zgłosił na rozprawie w dniu 24 kwietnia 2014r. podlegało ono oddaleniu z uwagi na niezachowanie wymaganych prawem terminów.

Zgodnie bowiem z art. 97 § 2¹ kp - pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. Zgodnie zaś z § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści

świadczenia pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania - pracodawca w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku pracownika powinien się do niego ustosunkować. W tym więc terminie w przypadku uwzględnienia wniosku wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, zaś w razie odmowy jego sprostowania powiadamia o tym na piśmie pracownika. Nieuwzględnienie wniosku w sprawie sprostowania - przez co należy rozumieć także brak reakcji na wniosek pracownika, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie - daje pracownikowi prawo do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy. Z uprawnienia tego pracownik może skorzystać w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wiadomości o odmowie sprostowania świadectwa przez pracodawcę.

Powód M. S. otrzymał świadectwo pracy w dniu 27.09.2013r. i jak przyznał pozwany, a także potwierdził sam powód w toku niniejszego postępowania - nie występował do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie przedmiotowego świadectwa pracy.

Kolejne roszczenie powoda, a mianowicie w zakresie żądania świadczenia z funduszu socjalnego w kwocie 500 zł również nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem powód po pierwsze nie korzystał w 2013r. z urlopu wypoczynkowego, ponieważ przebywał na zasiłku chorobowym, a po drugie nie złożył on wymaganego wniosku o dopłatę do wypoczynku, zgodnie z obowiązującym u pracodawcy Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, który stanowi, że osoby ubiegające się o dopłatę do wypoczynku składają wnioski według wzoru, stanowiącego załącznik nr 2 do Regulaminu w terminie do 30 kwietnia każdego roku (§ 11).

Wobec powyższego ww. roszczenia powoda w zakresie ekwiwalentu za urlop, sprostowania świadectwa pracy i świadczenia z funduszu świadczeń socjalnych - podlegały oddaleniu (pkt II wyroku).

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 102 kpc – nie obciążając powoda kosztami procesu na rzecz pozwanego - mając na uwadze sytuację materialną powoda, który aktualnie pobiera jedynie emeryturę, a jego stan zdrowia jest zły, na potwierdzenie czego przedłożył kartę leczenia szpitalnego. Poza tym, pracodawca wypłacając mu ekwiwalent za urlop w kwocie 2.315,08 zł, w tytule przelewu wskazał „wynagrodzenie za mc (...)”, czym wprowadził go w błąd, ponieważ powód nie miał świadomości, że jest to wypłacona mu należność tytułem ekwiwalentu za zaległy urlop wypoczynkowy (pkt III wyroku).

Wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 900 zł, na podstawie art. 477² §1 kpc.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus