

Sygn. akt IV P 236/19

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 stycznia 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Danuta Sulek, Józefa Konopka

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 30 grudnia 2020r. w Puławach

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko P. w P.

o przywrócenie do pracy

1. Przywraca powódkę E. K. do pracy w pozwanym P. w P. na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. Zasądza od pozwanego P. w P. na rzecz powódki E. K. kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 października 2019r. powódka E. K. wносиła o przywrócenie jej do pracy w pozwanym P. w P. na poprzednie warunki pracy i płacy i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W piśmie procesowym z dnia 31 października 2019r. strona powodowa cofnęła roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Na rozprawie w dniu 7 stycznia 2020r. pełnomocnik powódki oświadczyła, że nadal podtrzymuje żądanie przywrócenia powódki do pracy w pozwanym P. w P. na poprzednie warunki pracy i płacy, ewentualnie zaś wnosi o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego Instytutu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Pozwany P. w P. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. K. od 1 listopada 2002r. rozpoczęła odbywanie 4-letnich studiów doktoranckich w pozwanym P. w P. i po obronie, powódka oraz dyrektor pozwanego Instytutu zawarli umowę o pracę, w ramach której powódka zatrudniona została w Zakładzie (...), potem Zakładzie (...), których kierownikiem był K. K. (zeznania świadka K. K. –00:02:41 nagrania protokołu rozprawy z dnia 4.02. 2020r., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc- 00:28:48 nagrania protokołu rozprawy z dnia 30.12.20). Od dnia 1 stycznia 2009r. zawarta została pomiędzy stronami umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisko adiunkta w Zakładzie (...) ( bezsporne).

Jako adiunkt powódka nadzorowała badania w pracowni pasz w zespole mikrobiologicznym (zeznania świadka K. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc ).

W 2018r pomiędzy powódką a Kierownikiem Zakładu K.K. zaistniał spór merytoryczny; nadto w dniu 31 sierpnia 2018r. powódka zwróciła się do dyrektora pozwanego z prośbą o waloryzację jej wynagrodzenia i gdy K. K., poproszony przez dyrektora Instytutu o wydanie opinii, złożył notatkę służbową, w której stwierdził, że szczególne potraktowanie powódki w zakresie podwyżki wynagrodzenia zasadniczego jest mało zasadne, bo powódka jest osobą ambitną, wykazująca cechy dużej niezależności, które często wykraczają poza ustalone zasady współpracy i podległości służbowej, posiada trudności okresowo z zachowaniem odpowiednich relacji i zasad współpracy z wieloma pracownikami w (...), to rozpoczęła się wymiana maili pomiędzy powódką, a dyrektorem Instytutu, odbywały się także spotkania w Zakładzie (...) z udziałem powódki na temat zaistniałego konfliktu ( bezsporne).

Powódka w roku 2018 przebywała na zwolnieniu lekarskim od 20 września 2018r. do 21 września 2018r., potem od 19 listopada 2018r. do 22 listopada 2018r. oraz od 28 listopada 2018r. nieprzerwanie aż do 26 maja 2019r. (bezsporne).

Wcześniej powódka była nieobecna w pracy z powodu niezdolności do pracy tylko z uwagi na dwie cięższe oraz jeden raz z innego powodu ( zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc ).

W dniu 31 stycznia 2019r. dyrektor pozwanego zawiadomił na piśmie zakładowe organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a jako przyczyny podał: brak umiejętności pracy w zespole oraz powodowanie konfliktów w miejscu pracy w okresie od początku czerwca 2018r do chwili obecnej, utratę zaufania wynikającą z formułowania przez powódkę w okresie od początku czerwca 2018r. do chwili obecnej wobec innych pracowników niepotwierdzonych, istotnych zarzutów, krytyki ich postępowania oraz lekceważenie poleceń i kompetencji prof. dr hab. K. K., kierowanie wobec Dyrektora w okresie od początku czerwca 2018r. do chwili obecnej wypowiedzi naruszających dobra osobiste tj. dobre imię i cześć dr hab. K. N. profesora nadzwyczajnego, przypisywanie dyrektorowi zachowania polegającego na zastraszaniu, publicznym upokarzaniu i pomawianiu powódki powodujące gwałtowne pogorszenie jej stanu zdrowia od 5 września 2018r oraz prowadzące do zagrożenia jej życia w dniu 20.09.2019, przypisywanie dyrektorowi postępowania polegającego na powstrzymywaniu się od wyjaśniania zgłaszanych przez powódkę istotnych nieprawidłowości w działaniu pracowników Zakładu (...) oraz innych problemów w miejscu pracy i w efekcie działania na szkodę (...) oraz powodowanie pogorszenia się stanu zdrowia powódki, obniżenie jej efektywności w pracy i negatywny wpływ na atmosferę w pracy, przypisywanie dyrektorowi działania polegającego na uniemożliwieniu realizacji prywatnego wyjścia w godzinach pracy poprzez wskazywana przez powódkę okoliczność polegająca na blokadzie wyjścia przez recepcjonistkę z polecenia dyrektora, lekceważenia przez powódkę formalnej korespondencji dyrektora poprzez ignorowanie zawartych w niej poleceń do wyjaśnienia określonych zdarzeń oraz unikanie odpowiedzi na przedstawione pytania w okresie od początku października 2018r. do chwili obecnej (k. 51-52). (...) zgłosiło zastrzeżenia co do zamiaru dyrektora ( k.53-53v).

W czasie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim K. K. przejął jej obowiązki w zakresie nadzorowania badań, pomagał też zespołowi, część obowiązków przejęli inni pracownicy ( zeznania świadka K. K.).

Decyzją ZUS z dnia 17 maja 2019r. powódce przyznano do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 3 miesięcy i powódce takie świadczenie zostało przyznane najpierw na okres od 27.05.19 do 24.08.19, a potem kolejną decyzją ZUS z 23 sierpnia 2019r., opartą o orzeczenie lekarza orzecznika ZUS, na okres od 25.08.19 do 22.12.19 (k.38-39, 9-10).

Powódka w dniu 23 sierpnia 2019r. zwróciła się do tut. sądu z pozwem przeciwko Instytutowi w sprawie IVP 212/19 o zasądzenie na jej rzecz kwoty 25.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu tj. na podstawie art. 18<sup>(3a)</sup>§ 5 pkt 2 kp, kwoty 25.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania tj. na podstawie art. 18<sup>(3c)</sup>§1 kp oraz wniosła o zobowiązanie pozwanego, reprezentowanego przez Dyrektora P. w P. prof. dr hab. K. N. do złożenia oświadczenia w formie pisemnej, a następnie przesłanie go na adres mailowy (...) oraz zamieszczenia na łamach przeglądu (...) o następującej treści: „Niniejszym przepraszam Panią E. K. za naruszenie jej dóbr osobistych tj. czci i dobrego imienia, do czego doszło w

kierowanej przeze mnie korespondencji. Oświadczam, że sformułowane przeze mnie twierdzenia i oceny nie polega na prawdzie o wyrażone zostały przeze mnie pochopnie. Wyrażam głębokie ubolewanie, że w wyniku mojego działania Pani E. K. została narażona na nieprzyjemności, za co jeszcze raz przepraszam. Dyrektor P. w P. prof. dr hab. K. N.” ( bezsporne).

12 września 2019r. powódka złożyła do pozwanego pracodawcy wniosek o przyznanie jej zapomogi finansowej, motywując prośbę długą chorobą oraz ponoszonymi z tego tytułu kosztami. Nadto powódka zawarła tam zdanie, że jest przekonana, że wkrótce pełna sił wróci do pracy w (...) k.11.

W dniu 9 września 2019r. dyrektor pozwanego Instytutu zawiadomił na piśmie zakładowe organizacje związkowe o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art 53§ 1 pkt1 lit b kp ( k.52). W odpowiedzi na to pismo, (...) w piśmie z dnia 12 września 2019r, wyraziło zastrzeżenia co do przedmiotowego zamiaru (k.54) , a (...) w P. poinformowało dyrektora pozwanego Instytutu, iż powódka nie jest ona członkiem tej organizacji związkowej i nie jest objęta ochroną tych związków, ale mając na uwadze poprawiający się jej stan zdrowia, wieloletnią pracę powódki w Instytucie i jej wkład w rozwój nauki potwierdzony licznymi publikacjami krajowymi i zagranicznymi, fakt, że powódka dotąd miała niską absencję chorobową, sprzeciwia się rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Dalej w treści tego pisma organizacja ta zwraca uwagę, że jej zaniepokojenie budzi fakt, iż już wcześniej pracodawca zamierzał rozwiązać umowę o pracę z powódką i można odnieść wrażenie, że obecna sytuacja zdrowotna i związana z tym długotrwała absencja chorobowa powódki może stanowić pretekst do wypowiedzenia jej umowy o pracę, a wobec tego, organizacja ta prosi dyrektora o ponowne przeanalizowanie woli zwolnienia i podjęcie próby rozwiązania sytuacji w sposób niepowodujący utraty cennego pracownika- k. 42.

Wiceprzewodniczący (...) w P. M. R. rozmawiał z dyrektorem na temat sytuacji powódki, mówił że powódka chciałaby wrócić do pracy po zakończeniu okresu leczenia, a dyrektor Instytutu poinformował go, że wyrazi zgodę na powrót powódki do pracy pod warunkiem, że powódka przeprosi jego i prof. K. i taką informację M. R. przekazał powódce ( zeznania świadka M. R. – 00:33:58 protokołu rozprawy z.4.02.20r.).

Pozwany pracodawca, pismem z dnia 17 września 2019r., z którym to pismem powódka zapoznała się w dniu 24 września 2019r., rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jej winy na podstawie art 53§ 1 pkt1 lit b kp z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania zasiłku chorobowego w ilości 182 dni oraz 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego ( k. 12-13).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 24 września 2019r. (bezsporne).

Po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy nikt na jej miejsce nie został zatrudniony, K. K. nie składał do dyrektora pozwanego Instytutu wniosku o zatrudnienie nowego pracownika w miejsce powódki ( zeznania dyrektora pozwanego K. N. słuchanego w trybie art. 299 kpc – 00:02:41 nagrania protokołu rozprawy z dnia 30.12.20, zeznania świadków: K. K. i I. R. (1) – 00:50:23 nagrania protokołu rozprawy z dnia 4.02.20). ).

Średnie wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 5.773,60 zł (k. 37).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone przez strony, a wskazane wyżej, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także sąd oparł swoje ustalenia na zeznaniach świadków: K. K., I. R., bo zeznania tych świadków nie są sprzeczne ze sobą i innymi dowodami zebranymi w sprawie. Sąd dał więc wiarę zeznaniom tych świadków. Sąd obdarzył także wiarą zeznania świadka M. R., bo w ocenie sądu, są one zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, są szczerze, nie były one podważane przez żadną ze stron.

Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kp zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo zgodne są one z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także nie są sprzeczne z zeznaniami świadków przesłuchanych w sprawie. Zeznania dyrektora pozwanego Instytutu K.,N. także nie są sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a więc także zasługują na obdarzenie ich wiarą

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki, konsekwentnie przez nią podtrzymywane w toku procesu - przywrócenia jej do pracy w pozwanym P. w P. na poprzednie warunki pracy i płacy, zasługuje na uwzględnienie.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 24 września 2019r. w związku z jednostronnym oświadczeniem woli dyrektora pozwanego Instytutu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu jej niezdolności do pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Zgodnie z art. 53 § 1 ust 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 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. Zatem, zgodnie z tym przepisem, po wyczerpaniu przez pracownika okresu zasiłkowego, pracodawca może skorzystać z prawa i rozwiązać z danym pracownikiem umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym z przyczyn niezawinionych przez pracownika niezdolnego do świadczenia pracy.

Poza sporem jest, że pozwany pracodawca, składając wobec powódki oświadczenie woli z dnia 17 września 2019r., które do powódki dotarło w dniu 24 września 2019r., o rozwiązaniu z nią stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 ust 1 lit b kp, uczynił to już po upływie okresu ochronnego tj. po wykorzystaniu przez powódkę 182 dniowego okresu zasiłkowego i po 3 pierwszych miesiącach pobierania przez nią świadczenia rehabilitacyjnego. Zatem przedmiotowe oświadczenie woli pozwanego pracodawcy dokonane zostało zgodnie z treścią tego przepisu i było prawidłowe pod względem formalnym.

Jak brzmi wprost treść tego przepisu, pracodawca może, ale nie musi, w sytuacji przewidzianej w art. 53 § 1 ust 1 lit b kp, rozwiązać z takim pracownikiem umowę o pracę. Zatem przepis ten nie nakłada na pracodawcę obowiązku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy pracownik wykorzystał okres zasiłkowy i pobierał przez 3 pierwsze miesiące przyznane mu świadczenie rehabilitacyjne, a jedynie stwarza pracodawcy możliwość zerwania więzi prawnej w tym trybie, jeżeli pracodawca stoi na stanowisku, że nie może kontynuować zatrudnienia ( np. wyr. SA w Katowicach z 9.10.1991 r. sprawie III APr 254/91). Zatem - jak wprost brzmi przepis, uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 kp nie ma więc charakteru bezwzględnego, co oznacza że pracodawca w przypadku zaistnienia okoliczności przewidzianych w §1 ust1 lit b art. 53 kp nie musi, a tylko może podjąć decyzję o rozwiązaniu z danym pracownikiem stosunku pracy.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, prawidłowa pod względem formalnym decyzja pracodawcy o skorzystaniu przez niego z prawa rozwiązania stosunku pracy w takim trybie, może być jednak oceniana pod kątem art. 8 kp, który to przepis umożliwia sądom weryfikowanie przepisów prawa pracy pod względem zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. W każdej sprawie sąd może zastosować art. 8 kodeksu pracy, zgodnie z którym, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Art. 8 kp nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw jakie wynikają z innych przepisów, przepis ten jednak upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Przepis ten zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa pracy ustanowionymi przez ustawodawcę. Wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega ocenie sądu pracy w aspekcie zasad współżycia społecznego, co nie narusza gwarantowanych przez Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej praw obywatelskich (wyr. SN z 6.11.2001 r. w sprawie IPKN 676/00). Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r. w sprawie IPK 135/10). Artykuł 8 kp umożliwia dokonanie oceny sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współżycia społecznego i społeczno-

gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r. w sprawie I PKN 273/97). Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 KP) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (wyr. SN z 7.1.2014 r. w sprawie I PK 149/13 ). Każde bowiem uprawnienie skonfigurowane zostało z określoną racją i klauzule zawarte w art. 8 kp służą jego zmodyfikowaniu, jeśli wyjątkowo w danym układzie zdarzeń inne wartości okażą się dominujące. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r. w sprawie I PK 178/16 - uważna analiza aksjologiczna art. 53 § 1 kp prowadzi do wniosku, że przepis ten ukształtowany został potrzebą prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia. Nie można jednak pominąć, że okoliczność ta nie jest wyłączną zmienną. Równoważną wartością jest postulat trwałości zatrudnienia. Oznacza to, że treść przepisu jest wynikiem procesu zapewniającego ustabilizowanie przeciwstawnych wartości. Zrównoważanie wskazanych czynników odbywa się przez skomponowanie przesłanek, za pomocą których dochodzi do przełamania stabilności więzi pracowniczej z uwagi na nierealizowanie celu umowy o pracę. Z obserwacji tej można wyprowadzić kolejną konkluzję. Nie można wykluczyć, że w jednostkowym przypadku uwarunkowania sprawy będą wzmacniać trwałość zatrudnienia. Wówczas, z powołaniem się na art. 8 kp możliwe jest uznanie, że generalne uprawnienie pracodawcy - wynikające z kompromisowego ukształtowania art. 53 § 1 kp- dozna ograniczenia.

Sąd rozpoznający sprawę podziela wskazane wyżej stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane wyżej i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy to, w ocenie tut. sądu, uznać należy, że decyzja dyrektora pozwanego Instytutu o skorzystaniu przez niego z prawa rozwiązania z powódką w takim trybie stosunku pracy, w okolicznościach ustaleń stanu faktycznego dokonanych w przedmiotowej sprawie, stanowi naruszenie art. 8 kp, co w ocenie sądu, przemawia za zniweczeniem prawa pozwanego pracodawcy do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 53 kp.

Powódka w pozwie i w toku niniejszej sprawy, wskazywała okoliczności, które jej zdaniem, powodują, że ta decyzja pracodawcy jest nieakceptowalna oraz naganna i był to fakt, iż praktycznie całe swoje życie zawodowe związała z pracą naukową w pozwanym Instytucie, rzadko wcześniej przebywała na zwolnieniach lekarskich, a dopiero od listopada 2018r. zachorowała, przez co musiała przebywać na kolejnych zwolnieniach lekarskich, a następnie przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne, dostrzegając rokowania, aby po kolejnych miesiącach przebywania na tym świadczeniu, odzyskała pełną sprawność do wykonywania pracy na stanowisku montera.

W ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził istnienie okoliczności, w tym tych wskazywanych przez powódkę, jako okoliczności pozwalające uznać, że przedmiotowa decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, aczkolwiek podjęta zgodnie z brzemieniem art. 53 § 1 kp, to jednak stanowiła rażące nadużycie prawa przysługującego pracodawcy i jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, nie zasługuje na ochronę. Poza sporem jest bowiem, że powódka od 2002r. związana jest naukowo i zawodowo z pozwanym Instytutem, była tam adiunktem, cały czas w jednym Zakładzie Produkcji (...); także pozwany nie zaprzecza, iż powódka wcześniej nie korzystała często ze zwolnień lekarskich. Poza sporem też jest, że pomiędzy stronami istnieje od 2018r., czyli co najmniej od momentu złożeniu przez powódkę do dyrektora Instytutu w dniu 31 sierpnia 2018r. pisma, w którym prosiła o podwyższenie, waloryzację jej wynagrodzenia, konflikt i po tej dacie nastąpiło szereg kolejnych działań i zachowań ze strony zarówno powódki, jak i dyrektora Instytutu K,N., a także Kierownika Zakładu (...).K., które to działania, w szczególności poprzez pisma, maile, podejmowane były, w ocenie sądu, bardzo emocjonalnie przez te osoby, przez co, istniejące na pewno jeszcze przed 31 sierpnia 2018r. niezbyt właściwe relacje pomiędzy powódką a jej bezpośrednim przełożonym K. K., zaogniły się od września 2018r. i doszło do powstania konfliktu pomiędzy tymi osobami, który to konflikt eskalował, do tego stopnia, że powódka w dniu 23 sierpnia 2019r. zwróciła się do tut. sądu z pozwem przeciwko Instytutowi w sprawie IVP 212/19 o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz wniosła o zobowiązanie pozwanego, reprezentowanego przez Dyrektora Instytutu do złożenia oświadczenia w formie pisemnej. , a następnie przesłanie go na adres mailowy (...) oraz zamieszczenia na łamach przeglądu (...) o następującej treści: „Niniejszym przepraszam Panią E. K. za naruszenie jej dóbr osobistych tj. czci i dobrego imienia, do czego doszło w kierowanej przeze mnie korespondencji. Oświadczam, że sformułowane przeze mnie twierdzenia i oceny nie polega na prawdzie o wyrażone zostały przeze mnie pochopnie. Wyrażam głębokie ubolewanie, że w wyniku mojego działania Pani E. K. została narażona na nieprzyjemności, za co jeszcze raz przepraszam. Dyrektor P. w P. prof. dr hab. K. N.”. W związku z tą sytuacją, dyrektor pozwanego

Instytutu miał zamiar, już w czasie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim, rozwiązania z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem, bo taką wolę wyartykułował w zawiadomieniu skierowanym do zakładowych organizacji związkowych w piśmie z dnia 31 stycznia 2019r. i jak wynika z treści tego pisma przyczynami podjęcia przez niego takiego zamiaru było okoliczności wyłącznie leżące po stronie powódki. Pracodawca w treści tego pisma wymienia szereg tych przyczyn związanych z konfliktem, który zaistniał od czerwca 2018r. pomiędzy nią a prof. K. K., innymi pracownikami Zakładu oraz treścią wypowiedzi powódki kierowanych przez nią w czasie trwania tego konfliktu wobec dyrektora pozwanego Instytutu K.N.. Zatem niewątpliwie dyrektor pozwanego Instytutu uważał wtedy, że zachowania powódki, o którym mowa w zawiadomieniu skierowanym do zakładowych organizacji związkowych z dnia 31 stycznia 2019r., powinny spowodować, aby powódka przestała być pracownikiem pozwanego Instytutu, ale odstąpił wtedy od złożenia wobec powódki takiego oświadczenia woli, prawdopodobnie z uwagi na fakt, że powódka była nieobecna w pracy z powodu niezdolności do pracy. Powódka nie była w pracy od 28 listopada 2018r., a więc wprost nie było już sytuacji konfliktowych pomiędzy powódką a K. K., ale to nie oznacza, że Kierownik Zakładu (...) oczekiwał na powrót powódki ze świadczenia rehabilitacyjnego, o czym świadczy choćby treść notatki służbowej z dnia 28.12.20 sporządzonej przez K. K., a złożonej do akt sprawy przez stronę pozwaną. Wręcz przeciwnie, K. K. podnosi w tej notatce, że po odejściu powódki nastąpiła radykalna poprawa w zakresie współpracy, atmosfery, wyeliminowane zostały konflikty, a odejście powódki z Zakładu w żaden sposób nie wpłynęło negatywnie na działalność Zakładu i nie zakłóciło ciągłości wykonywania pracy. Słuchany w charakterze strony dyrektor Instytutu K.N. także przyznał, że przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w trybie art. 53 kp wziął pod uwagę aspekt związany z sytuacją w zakresie konfliktów z udziałem powódki w Zakładzie (...). Zatem z treści tych zeznań wynika, że wola dyrektora pozwanego Instytutu o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy - z przyczyn leżących po stronie powódki, a dotyczących jej zachowania w pracy, cały czas istniała. Znamiennym też jest, że jak zeznał świadek M. R., dyrektor widział możliwość, aby powódka po swojej rehabilitacji wróciła do pracy ale pod warunkiem, że powódka przeprosi jego i prof. K.. W takiej sytuacji, w ocenie sądu, należy podzielić zdanie zaprezentowane przez (...) w piśmie odpowiadającym na zamiar dyrektora rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 53 kp tj. iż można odnieść wrażenie, że obecna sytuacja zdrowotna i związana z tym długotrwała absencja chorobowa powódki może stanowić pretekst do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 53 kp.

Zauważyć też należy, że jak zeznał świadek K. K. oraz dyrektor pozwanego Instytutu, po odejściu powódki na zwolnienie lekarskie i świadczenie rehabilitacyjne, a także po rozwiązaniu z nią stosunku pracy, nikt na miejsce powódki nie został zatrudniony w Zakładzie (...). Zatem absencja powódki w żaden sposób nie wpłynęła na prawidłowe funkcjonowanie Zakładu, a więc długotrwała nieobecność powódki nie spowodowała utrudnień w pracy Zakładu, co oznacza, że pracodawca mógł poczekać aż powódka wyzdrowieje i w pełni sił wróci do pracy. Pamiętać należy, że przepis art. 53§1 kp – jak już wyżej podniesiono, ukształtowany został z jednej strony - potrzebą prowadzenia przez pracodawcę racjonalnej polityki zatrudnienia, a z drugiej strony - postulatem trwałości zatrudnienia. W świetle ustalonego stanu faktycznego stwierdzić należy, że nie istniały okoliczności, które by powodowały, iż interes pozwanego pracodawcy, w wyniku przedłużającej się nieobecności powódki, mógł zostać zagrożony. Natomiast w wyniku tej decyzji pracodawcy, oczywistym jest, że powódka znalazła się w trudnej sytuacji życiowej, bo nagle przestała być pracownikiem naukowym Instytutu, w którym przepracowała całe swoje życie zawodowe i miała nadzieję, że będzie tam pracować, a stała się od czerwca 2020r. osobą bezrobotną. Według sądu, decyzja pozwanego pracodawcy o takim potraktowaniu swojego pracownika, który zachorował, ale w ocenie lekarzy istniały rokowania, że wróci w przyszłości do pracy w pełni sił, w odczuciu społecznym rażąco stoi w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Taka decyzja pracodawcy podjęta w czasie korzystania przez powódkę ze świadczenia rehabilitacyjnego, na ten czas wprawdzie nie pogorszyła jej sytuacji finansowej, ale po zakończeniu okresu pobierania tego świadczenia stała się ona osobą bezrobotną, co na pewno dla niej jest sytuacją niekomfortową, także pod względem finansowym. Nadto okres na jaki przyznano powódce świadczenie rehabilitacyjne, jak sama nazwa tego świadczenia mówi, powinien być przeznaczony na spokojne poddawanie się dalszej rehabilitacji, tak aby po ustaniu prawa do tego świadczenia, powódka mogła podjąć swoje dotychczasowe obowiązki zawodowe, a decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy niewątpliwie zaburzyła jej spokój.

Jeszcze raz należy podkreślić, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iżby istniały jakiegokolwiek przyczyny, które by powodowały, że pozwany pracodawca, kierując się dobrem zakładu pracy, nie mógł dłużej czekać aż powódka w pełni odzyska swoją zdolność do pracy i wróci na swoje stanowisko pracy, tylko musiał skorzystać ze swojego prawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika. W ocenie sądu, pozwany pracodawca, w sytuacji gdy powódka zachorowała, przez co nie mogła ona szybko wrócić do swojej pracy, bo musiała poddawać się rehabilitacji, która była na tyle skuteczna, że lekarz orzecznik ZUS dostrzegł, że istnieją rokowania odzyskania przez powódkę zdolności do pracy, powinien poczekać aż powódka odzyska zdolność do wykonywania swojej pracy, wróci do pracy i dopiero wtedy zdecydować, czy podtrzymuje wolę rozwiązania z nią stosunku pracy z przyczyn jak w treści zawiadomienia skierowanego do zakładowych organizacji związkowych z dnia 31 stycznia 2019r. i ewentualnie złożyć wobec powódki oświadczenie woli o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem czy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 kp.

Tak więc, w okolicznościach niniejszej sprawy, podjęcie przez pozwanego pracodawcę decyzji o skorzystaniu z prawa rozwiązania z powódką stosunku pracy przewidzianego w art. 53 § 1 ust 1 lit b kp, w ocenie sądu, stanowi nadużycie jego prawa przewidzianego w tym przepisie, co przemawia za zniweczeniem jego prawa jako pracodawcy do rozwiązania z powódką umowy o pracę w tym trybie.

W takiej sytuacji, sąd na podstawie art. 56 kp przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Instytucie na poprzednie warunki pracy i płacy.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 98 kpc w zw. z §9 ust 1 pkt 1 i § 15 ust 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. z 2018r, poz 265).
