

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Marianna Jonak, Dorota Salasa

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 2 kwietnia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa B. C.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w P.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

1.Zasądza od pozwanej (...) Spółka z o.o. w P. na rzecz powódki B. C. kwotę 7.380,00 zł (siedem tysięcy trzysta osiemdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

2.Wyroкови w pkt 1 do kwoty 2.460,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

3. Zasądza od pozwanej (...) Spółka z o.o. w P. na rzecz powódki B. C. kwotę 720 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 czerwca 2018r. powódka B. C. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej jej w dniu 21 maja 2018r. przez pozwaną (...) Sp. z o.o. w P. za bezskuteczne i przywrócenie jej poprzednich warunków pracy w pozwanej spółce w przypadku upływu okresu wypowiedzenia.

Na rozprawie w dniu 17 stycznia 2019r. pełnomocnik powódki zmienił żądanie pozwu w ten sposób, że zamiast żądania przywrócenia powódki do pracy w pozwanej (...) Sp. z o.o. w P., domagała się zasądzenia na rzecz powódki od pozwanej spółki odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w P. powództwa nie uznawała i wniosła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. C. zawarła w dniu 13 kwietnia 2011r. umowę o pracę z pozwaną (...) Sp. z o.o. w P., na stanowisko pakowaczki, początkowo umowy zawierane były na czas określony, a od 1 lipca 2015r. na czas nieokreślony na stanowisko operator linii uszlachetniania, a od 1 grudnia 2015r., ponownie na stanowisko pakowaczki (akta osobowe). Powódka otrzymała kartę stanowiska pracy (akta osobowe).

Powódka od 2 grudnia 2017r. posiada orzeczenie o niepełnosprawności stopnia lekkiego (akta osobowe, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k,102-102v).

W okresie od maja 2016r. do 6 listopada 2016r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, przeszła w tym czasie operację kręgosłupa, przyznano jej potem świadczenie rehabilitacyjne, na którym przebywała do końca października 2017r. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, ksero kart zasiłkowych za rok 2016 i 2017 – k.21-23). Pod nieobecność powódki nikt na jej miejsce nie został zatrudniony na zastępstwo, pracownicy pracowali w nadgodzinach (zeznania świadka A. P. (1) k.52v-53).

Powódka w październiku 2017r. została skierowana przez pracodawcę na badania lekarskie kontrolne i w dniu 24 października 2017r. otrzymała zaświadczenie lekarskie, w którym lekarz podał, że powódka jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku pakowaczka, lecz istnieje ograniczenie dźwigania do 5 kg (akta osobowe). Potem powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym i w dniu 2 stycznia 2018r. odbyła badania lekarskie okresowe, otrzymała zaświadczenie lekarskie, w którym lekarz wpisał, że powódka jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku pakowaczka, posiada orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności (akta osobowe).

Powódka następnie zgłosiła się do pracy w styczniu 2018r., podjęła pracę dalej jak pakowaczka (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W okresie od 19 lutego do 25 lutego 2018r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim spowodowanym dolegliwościami bólowymi kręgosłupa, a potem od 26 marca do 6 kwietnia 2018r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu zapalenia oskrzeli (ksero kart zasiłkowych za rok 2018-k.20, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W styczniu i lutym 2018r. w pozwanej przeprowadzona była ocena pracy pracowników (zeznania świadków: A. P. (1) K. G. k.53-54). Pracownicy nie zostali zapoznani z tymi ocenami (bezsporne).

W dniu 18 kwietnia 2018r. pozwany pracodawca zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej z informacją o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, a jako przyczynę tej decyzji wskazał: częste zwolnienia lekarskie co dezorganizuje pracę całej zmiany oraz brak umiejętności pracy w grupie (akta osobowe).

Przewodniczący Komisji Zakładowej (...) zanim Komisja udzieliła odpowiedzi na tę informację pracodawcy rozmawiał ze współpracownikami powódki o jej umiejętności pracy w grupie (zeznania świadka W. C. k.74). Komisja Zakładowa (...) w piśmie z dnia 23 kwietnia 2018r. podała, że jest przeciwna zwalnianiu powódki, gdyż jej zwolnienia lekarskie spowodowane były zwyrodnieniem przeciężeniowym kręgosłupa i z dużym prawdopodobieństwem można założyć, że chorobę tę nabyła powódka pracując jako pakowaczka, gdyż praca ta polega w dużej mierze na przenoszeniu ciężkich, nieporęcznych kartonów, często po schodkach, często obsługując nawet trzy maszyny, zaś drugi powód z zamiaru zwolnienia powódki, według komisji, jest mało przekonujący (k.7, akta osobowe).

W dniu 21 maja 2018r. powódka otrzymała oświadczenie woli pozwanej spółki o wypowiedzeniu jej umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji wskazano częste zwolnienia lekarskie co dezorganizuje pracę oraz brak umiejętności pracy w grupie (k.6, akta osobowe).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 2460 zł zł (k. 85).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powódki i dokumenty oraz zestawienia złożone do akt sprawy przez pozwaną spółkę, których prawdziwość nie była kwestionowana przez powódkę, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty i zestawienia za wiarygodne. Także i zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc są zgodne ze złożonymi do akt dokumentami, a także zeznaniami świadków: A. B. (k.73v) i A. T. (k.74-74v).

Zeznania świadków: A. B. i A. T. są zgodne ze sobą, jednakowo opisują stan faktyczny, a nadto sąd, mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tymi świadkami uznał, że są one szczerze. Zatem te zeznania należy obdarzyć wiarą w całości.

W kontekście zeznań tych świadków zeznania świadka K. G. w części gdy zeznał on, że powódka była w konflikcie z pracownikami, a w szczególności z A. B., nie zasługują na obdarzenie ich wiarą. A. B. nie jest już pracownikiem pozwanej spółki, a więc tym bardziej nie ma ona żadnych powodów, iżby zeznawać stronniczo. Natomiast zeznania świadka K. G. zawierają dużo ogólników tj. że słyszał on tylko o czymś, ale nie wie kiedy i od kogo, a więc zeznania tego świadka, gdy zeznał on że powódka była w konflikcie z załogą, nie umiał pracować w grupie, odmawiała pracy na niektórych maszynach, są tylko jego twierdzeniami ogólnikowymi, gołosłownymi, nie znajdującymi potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym i nie zasługują na obdarzenie ich wiarą - w tym zakresie. Także i jego zeznania, iż absencja chorobowa powódki wywoływała dezorganizację w pracy, są tylko jego gołosłownymi twierdzeniami, nie popartymi żadnymi dowodami. Natomiast jego zeznania, że po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powódka znowu w styczniu 2018 wzięła 17 dni kolejnego zwolnienia lekarskiego, są po prostu nieprawdziwe, bo przeczą temu dokumenty. W pozostałym zakresie zeznania te – co do istotnych okoliczności, należy obdarzyć wiarą.

Zeznania świadka A. P. (1) są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy i nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Zatem zeznania te należy obdarzyć walorem wiarygodności. Także i zeznania świadka W. C. zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo nie są kwestionowane przez żadną ze stron, korelują też z zeznaniami świadków: A. B. i A. T..

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę, jest uzasadnione.

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy jako przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy wskazał - częste zwolnienia lekarskie, co dezorganizuje pracę oraz brak umiejętności pracy w grupie.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, absencja pracownika spowodowana jego niezdolnością do pracy może uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy, ale wtedy, gdy absencja ta powoduje dezorganizację pracy pracodawcy, przy czym dezorganizacja ta nie może mieć charakteru ogólnego, ale koniecznym jest, by jej przyczyna miała walor indywidualny, tak aby wywołana ona została przez absencję konkretnego mającego wykonać określone działania pracownika.

Pozwany pracodawca więc, w toku niniejszego postępowania, winien wykazać negatywne skutki absencji chorobowej powódki, a więc uzasadnić jak absencja powódki odnosi się do konkretnych warunków pracy istniejących w pozwanej spółce. W ocenie sądu, pozwany pracodawca nie wykazał iżby długotrwała absencja chorobowa powódki w pracy w roku 2016-2017 i 17- dniowa nieobecność powódki w pracy w roku 2018, spowodowała dezorganizację pracy w spółce.

Jak podali świadkowie: A. P. i K. G., w pozwanej spółce, zatrudniającej ok. 120-130 osób istniał wtedy tj. w roku 2017 i na początku 2018 duży problem związany z absencjami chorobowymi pracowników i dlatego decyzja kierownictwa zakładu była taka, żeby po analizie zestawień zawierających wskazanie liczby dni nieobecności pracowników wywołanych chorobą, zwolnić z pracy osoby, które miały tych nieobecności najwięcej. Poza sporem jest, że powódka w roku 2016 była nieobecna w pracy przez 241 dni, a w roku 2017 tych dni nieobecności było 305 (k.83, 84), ale poza sporem jest, że ta długotrwała nieobecność powódki w pracy w okresie od maja 2016r. do października 2017r. spowodowana była schorzeniem kręgosłupa i z tego powodu przebywała ona na udzielanych jej na dłuższe okresy zwolnieniach lekarskich, a potem na przyznanym jej przez ZUS świadczeniu rehabilitacyjnym. Zatem ta długotrwała absencja chorobowa powódki nie była dla pracodawcy niespodziewania, tylko pracodawca miał wiedzę, że powódka będzie długo nieobecna w pracy, a więc mógł tak zorganizować pracę, aby ta nieobecność powódki w żaden sposób nie wpłynęła na pracę zespołu np. mógł wtedy zatrudnić pracownika na zastępstwo. Świadek K,G. tylko ogólnikowo zeznał, że nieobecności pracowników dezorganizują pracę, że w czasie nieobecności powódki z powodu choroby nie można było pozyskać pracowników z zewnątrz na zastępstwem i trzeba było „uruchamiać nadgodziny”. Oczywiście jest, że z powodu absencji pracowników zawsze powstają pewne problemy organizacyjne i koszty, ale jednak sporą część kosztów absencji chorobowej neutralizuje chociażby system ubezpieczeń chorobowych. Pamiętać też należy, że powódka w pozwanej spółce pracowała jako pakowaczka od 2011r., była przeszkolona do obsługi wielu maszyn, a

ciężkość obsługi tych maszyn jest zróżnicowana – co wynika z zeznań świadków: K.G., A. B. (k.73v) i A. T. (k.74-74v). Jak zgodnie zeznały A. B. i A. T., praca pakowaczki wiąże się z obciążeniem kręgosłupa w przypadku pracy nie niektórych maszynach, w szczególności trudno pracuje się na padziarce. Zatem istotnie mogło być tak, że charakter wykonywanej przez powódkę pracy w okresie od 2011r. do 2016r. w pozwanej spółce przyczynił się do powstania u niej schorzenia kręgosłupa, w związku z czym musiała ona po prostu odpocząć od tej pracy i wyleczyć kręgosłup, a więc musiała ona przebywać na zwolnieniu lekarskim i na świadczeniu rehabilitacyjnych, ale ostatecznie proces leczenia zakończył się i powódka była zupełnie zdolna do pracy pakowaczki, o czym świadczy orzeczenie lekarskie ze stycznia 2018r., jednakże z zaznaczeniem, że posiada ona orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

Wobec tego, w ocenie sądu, ten bardzo długi okres absencji chorobowej powódki wywołany chorobą kręgosłupa nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, bo ta długotrwała ale przecież przewidziana nieobecność powódki w pracy w żaden sposób nie mogła zdeorganizować pracy w pozwanej spółce. Zresztą pozwany pracodawca, jeżeli w czasie tej długotrwałej absencji uznał, że ta nieobecność powódki pracy jest dezorganizująca dla pracy zespołu, to oczywiście mógł skorzystać z uprawnienia z art. 53 kp i rozwiązać z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Także, według sądu, nieobecności powódki spowodowane chorobą w okresie od 19 lutego do 25 lutego 2018r. i od 26 marca do 6 kwietnia 2018r. nie mogły w istotny sposób zdeorganizować pracy zespołu. Powódka bowiem przebywała wtedy na zwolnieniu lekarskim spowodowanym dolegliwościami bólowymi kręgosłupa oraz zachorowała na zapalenie oskrzeli, czyli łącznie do dnia wypowiedzenia jej umowy o pracę przebywała na zwolnieniu w roku 2018 przez 17 dni. Jednakże, jak wynika z zestawienia ilości dni zwolnień lekarskich w 2018r., w pozwanej spółce byli inni pracownicy, którzy od stycznia do maja mieli większą liczbę dni absencji chorobowej, a nie otrzymali wypowiedzenia np. P. K. – 21 dni, M. S. 22 dni i A. K. 28 dni (k.82). Jednakże, przede wszystkim, nie sama liczba dni absencji chorobowej jest istotna dla oceny zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, a istotnym jest czy absencja chorobowa konkretnego pracownika wpływa niekorzystnie na organizację pracy w danej komórce organizacyjnej, a pozwany, w toku niniejszego procesu nie wykazał, aby absencja konkretnie powódki w tych dwóch okresach roku 2018 miała spowodować dezorganizację pracy w spółce, polegającą na konkretnych problemach organizacyjnych.

Dodatkowo należy podnieść, że jak wynika z zeznań świadków A. P. i K. G., w tamtym czasie, oprócz powódki, wypowiedzenia z przyczyny absencji chorobowej otrzymało także jeszcze ok. 8 osób i jak zeznał A.P., po dokonaniu tych wypowiedzeń, nie ma już w spółce problemu ze zwolnieniami lekarskimi. Zatem stwierdzić należy, że zwolnienia te, a w szczególności zwolnienie powódki, stanowiło wyłącznie narzędzie wywierania na pracowników presji, aby nie „chodzili” na zwolnienia lekarskie, a pracodawcę nie interesował faktyczny powód nieobecności danego pracownika i wpływu tej konkretnej nieobecności na organizację pracy w spółce. Podnieść też należy, że jak zeznał świadek K. G., po rozwiązaniu z powódką i tymi pozostałymi pracownikami umów o pracę nikt na ich miejsce nie został zatrudniony tj. jak podał świadek „nie było naboru, odeszły też inne osoby z własnej woli. Obecnie dajemy sobie radę w mniejszym stanie załogi”. Taka sytuacja zaś może budzić wątpliwości co do rzeczywiście zasadniczej przyczyny podjęcia przez pozwanego pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Jeżeli zaś chodzi o drugą przyczynę wskazaną w treści wypowiedzenia- brak umiejętności powódki pracy w grupie, to ten fakt absolutnie nie znalazł potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. W szczególności K. G., który w formularzu oceny pracownika, nisko w tym zakresie ocenił powódkę, słuchany w charakterze świadka tylko gołosłownie podał, iż powódka miała konflikt ze współpracownikami na tle kto ma obsługiwać daną maszynę, a także podał, że powódka po powrocie ze zwolnienia dalej odmawiał pracy na maszynie – padziarce. Jednakże jego zeznania są tylko słowami przez niego wypowiedzianymi, nie znajdującymi potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. W szczególności świadkowie: A. B. i A. T., które pracowały z powódką od wielu lat na równorzędnych stanowiskach zeznały, że one nigdy nie były w konflikcie z powódką oraz że nie słyszały, aby powódka z kimkolwiek była w konflikcie i aby odmawiała ona pracy na jakiegokolwiek maszynie. Świadczenie ci zgodnie podkreślili, że powódka był dokładna w pracy, wydajna, umiała obsługiwać maszyny, pomagała też innym a jeszcze przed powstaniem u niej problemów z kręgosłupem, nie odmawiała ona pracy w nadgodzinach. Świadczenie ci też podnieśli w swoich zeznaniach, że oceny dokonane przez K. G. w formularzu oceny pracownika, nie wiadomo skąd się wzięły, były nieprawdziwe,

pracownicy nie wiedzieli o dokonanych ocenach jako że – co przyznał sporządzający te opinie K.G., nie zapoznawał on pracowników z tymi ocenami, tym samym uniemożliwiając pracownikom, aby odnieśli się oni do dokonanej przez niego oceny. Także i świadek W. C.- przewodniczący zakładowej organizacji związkowej zeznał, że po otrzymaniu od pracodawcy informacji o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką, rozmawiał on z pracownikami, czy powódka jest osobą konfliktową i nikt nie słyszał o żadnych konfliktach z powódką. Zatem stwierdzić należy, że zarzut ten został powódce postawiony zupełnie bezpodstawnie.

Zatem uznać należy, iż pozwany pracodawca nie mógł wypowiedzieć powódce umowy o pracę z przyczyn wskazanych przez niego w treści wypowiedzenia. Zatem wypowiedzenie powódce umowy pracę było nieuzasadnione.

Wobec tego i na podstawie art. 45§1 kp sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie, którego wysokość wynika z treści art. 47¹ kp. Przepis ten stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności radcy prawnego ...(Dz.U. z 2018r, poz.265).