

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant p.o. sekretarza sądowego Katarzyna Łazińska

po rozpoznaniu w dniu 9 czerwca 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa I. K.

przeciwko D. S.w Ż.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1.Zasądza od pozwanego D. S. w Ż. na rzecz powódki I. K. kwotę 3.715,55 zł (trzy tysiące siedemset piętnaście złotych 55/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 17 marca 2022r. do dnia zapłaty;

2.Wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

3.Zasądza od pozwanego D. S. w Ż. na rzecz powódki I. K. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 4 marca 2022r. powódka I. K. wnosila o zasądzenia na jej rzecz od pozwanego D. S. w Ż. odszkodowania w wysokości 3620 zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 9 czerwca 2022r. powódka zmodyfikowała swoje żądanie co do kwoty odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę i domagała się zasądzenia kwoty 3715,55 zł.

Pozwany D. S. w Ż. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. K. zawarła w dniu 15 lipca 2020r. umowę o pracę z pozwanym D. S. w Ż. i była to umowa zawarta na czas określony tj. do 14 lipca 2021r., w pełnym wymiarze czasu pracy, a powódka w ramach tej umowy pracowała jako opiekun (k.4, akta osobowe). W dniu 5 lipca 2021r. strony stosunku pracy zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, powódka dalej pracowała jako opiekun, z wynagrodzeniem w wysokości 3360 zł (k.4v, akta osobowe). Od dnia 1 stycznia 2022r. wynagrodzenie powódka stanowiło kwotę 3612 zł (akta osobowe).

W okresie zatrudnienia powódka była nieobecna w pracy z powodu jej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą w okresach: od 15.03.21 do 23.03.21, od 25.09.21 do 30.09.21, od 23.10.21 do 2.11.21, od 5.02.22 do 14.02.22, od 18.02.22 do 26.02.22 (wykaz k.16,17). Powódka przebywała na kwarantannie od 30.12.21 i w dniu 31 grudnia wykonała test,

który dał negatywny wynik, co powódka zgłosiła pracodawcy, ale wobec tego, że nie było informacji w systemie elektronicznym o zwolnieniu z kwarantanny, to pracodawca nie dopuścił powódki do pracy i dopiero 4 stycznia 2022r. powódka została dopuszczona do pracy (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc - 00:40:57 nagrania rozprawy z dnia 9 czerwca 2022r.).

Praca opiekunów w pozwanym (...) nie jest wykonywana przez każdego z nich codziennie, praca ta wykonywana jest na zmianach dziennej i nocnej, opiekunowie przychodzą na 12 godzinne zmiany według ustalonego na cały miesiąc grafiku, przy czym na zmianie dziennej winny być 3 osoby, a na nocnej 2 osoby (zeznania świadka H. B. - 00:15:44 nagrania rozprawy z dnia 9 czerwca 2022r).

W przypadku gdy H. B. dowiadywał się, że powódki nie będzie w pracy w związku ze zwolnieniem lekarskim, to musiał znaleźć zastępstwo i zwykle dzwonił do mieszkającej w pobliżu (...) M. S., która przychodziła na zmianę powódki, odbierając sobie w przyszłości godziny za to zastępstwo (zeznania świadków: M. S. 00:34:40 nagrania rozprawy z dnia 9 czerwca 2022r., H. W. 00:40:57 nagrania rozprawy z dnia 9 czerwca 2022r., H. B.).

Po nieobecności w pracy trwającej od 5.02.22 do 14.02.22 powódka wróciła do pracy, wykonywała swoje obowiązki na jednej zmianie, po czym źle się poczuła i udała się do lekarza, który stwierdził jej niezdolność w okresie od 18 lutego do 26 lutego (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Od dnia 21 lutego 2022r. dyrektor pozwanego (...) zawarła umowę o pracę na czas określony do 28 lutego 2023r. z A. K., która w ramach tej umowy zawartej na cały etat pracowała jako opiekun (k40). A. K. odbywała wcześniej praktyki w pozwanym (...) (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 23 lutego 2022r. dyrektor pozwanego (...) sporządziła oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji wskazano częstą nieobecność pracownika w pracy spowodowaną chorobą co dezorganizuje pracę w (...) w Ż. (akta osobowe). Pismo zawierające to oświadczenie woli zostało powódce wręczone w miejscu jej zamieszkania w dniu 28 lutego 2022r. o godz. 7.45 (notatka służbowa – akta osobowe, zeznania świadka H. B.). W piśmie tym powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia .

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 3715,55 zł (k. 19,34).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powódki i dokumenty oraz zestawienia złożone do akt sprawy przez pozwaną (...), 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 nie są sprzeczne z zeznaniami świadków: H. B., M. S. i H. W..

Zeznania świadków: M. S. i H. W. są zgodne ze sobą, jednakowo opisują stan faktyczny, a nadto sąd, mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tym świadkami uznał, że są one szczerze. Zatem te zeznania należy obdarzyć wiarą w całości. Także zeznania świadka H. B. – co do faktów, należy obdarzyć walorem wiarygodności, bo jego zeznania są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy oraz zeznaniami świadków: M. S. i H. W. Jednakże jego zeznania, iż absencja chorobowa powódki wywoływała dezorganizację w pracy, są tylko jego gołosłownymi twierdzeniami, nie popartymi żadnymi przekonującymi dowodami.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

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

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest oczywiście przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane z konkretnie wskazanej przyczyny – zgodnie z art. 30 § 4 kp i musi być ono

uzasadnione. Wskazanie przyczyny oznacza przedstawienie konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania (zdarzeń lub zachowań), które w okolicznościach poprzedzających wypowiedzenie lub mu towarzyszących uzasadnia - zdaniem pracodawcy - wypowiedzenie stosunku pracy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej konkretyzację w miejscu i czasie, jako że ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy musi być prawdziwa i konkretna - to znaczy wynikać z konkretnie przedstawionych zarzutów, tak aby była dla pracownika jasna i zrozumiała, bo to pracownik, jako adresat oświadczenia pracodawcy, musi rozumieć z jakiego powodu pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę aby ocenić, czy z jego perspektywy, podane zarzuty są prawdziwe i uzasadniające decyzję pracodawcy.

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym powodce stosunek pracy jako przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jej stosunku pracy wskazał - częstą nieobecność pracownika w pracy spowodowaną chorobą, co dezorganizuje pracę w (...) w Ż..

Prawidłowa organizacja pracy całego zespołu pracowników jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy i z pewnością w sytuacji, kiedy pracownik korzysta ze zwolnień lekarskich w sposób powtarzalny trudnym staje się jest wypełnienie tego obowiązku. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż absencja chorobowa może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, ale z orzecznictwa nie wynika długość czy częstotliwość nieobecności pracownika, które uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Natomiast w świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, absencja pracownika spowodowana jego niezdolnością do pracy może uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy, ale tylko 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. Dezorganizacja pracy może polegać np. na zwiększeniu obowiązków pozostałych pracowników, ich pracy w godzinach nadliczbowych, zatrudnieniu innego pracownika na zastępstwo, opóźnieniu czy pogorszeniu realizacji zadań.

Sąd rozpoznający sprawę podziela zaprezentowane wyżej stanowisko Sądu Najwyższego i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy to stwierdzić należy, iż pozwany pracodawca w toku niniejszego postępowania, winien wykazać negatywne skutki absencji chorobowych powódki, a więc uzasadnić jak absencje powódki odnosiły się do konkretnych warunków pracy istniejących w pozwanym (...). W ocenie sądu, pozwany pracodawca nie wykazał, iżby absencje chorobowe powódki powodowały istotną dezorganizację bieżącej pracy w (...) i były na tyle uciążliwe, że należało rozwiązać z powódką stosunek pracy. Świadek H. B. zeznał, że nieobecności powódki dezorganizowały pracę, a ta dezorganizacja polegała na tym, że gdy uzyskał on wiadomość drogą elektroniczną o zwolnieniu powódki, to musiał zapewnić pilnie zastępstwo na zmianie za powódkę, co było dla niego trudnością i niekomfortową sytuacją, bo musiał dzwonić do innych pracowników. Oczywistym jest, że z powodu chorób pracowników zawsze powstają pewne problemy organizacyjne i osoba odpowiedzialna za organizację pracy musi znaleźć zastępstwo za chorego pracownika, ale wydaje się, że w przedmiotowym przypadku aż tak wielkiego problemu nie było, jako że - jak zeznała świadek M. S., to ona zastępowała nieobecną powódkę i nie zdarzyło się, aby odmówiła ona przyjścia na zmianę powódki. Świadek ta, jak zeznała, za to że przychodziła do pracy na zmianę powódki, to odbierała sobie dni wolne, a więc jej przyjście za powódkę do pracy nie generowało dla pracodawcy dodatkowych kosztów np. z tytułu nadgodzin, nie powodowało też zwiększenia zadań dla innych pracowników, zaś liczba pracowników zatrudnionych na stanowiskach opiekunów pozwalała na to, aby M. S. mogła sobie odbierać dni wolne. W ocenie sądu, trudno też ocenić czy absencje chorobowe powódki były częste, jako że stosunek pracy pomiędzy stronami trwał zaledwie od lipca 2020r.; natomiast faktem jest, co wynika z analizy wykazu nieobecności pracowników pozwanego, iż powódka częściej była nieobecna w pracy z powodu choroby niż inni pracownicy i także ilość dni absencji chorobowej powódki, poza jednym pracownikiem, była większa niż w przypadku innych pracowników. Jednakże należy pamiętać, że wprawdzie niezdolność do pracy określana jest przez lekarza od danego dnia do danego dnia, ale przecież powódka, jak i inni pracownicy zatrudnieni jako opiekunowie, nie każdego przychodzili do pracy tylko przychodzili na swoje 12 godzinne zmiany. Zatem tak naprawdę okres „zwolnienia lekarskiego” był dłuższy niż dni faktycznej pracy powódki w tym okresie. Zauważyć też należy, że powódka, jak zeznała, a jej zeznania nie były kwestionowane przez stronę pozwaną, po skierowaniu jej na

kwarantannę w dniu 30 grudnia 2021r. z własnej woli podjęła kroki, aby jednakże móc wcześniej wrócić do pracy, ale nastąpiło to dopiero 4 stycznia 2022r., bo pracodawca nie miał potwierdzenia w systemie, iż powódka nie przebywa już na kwarantannie. Takie zachowanie powódki świadczy o tym, że powódka miała wolę wykonywania pracy w pozwanym (...) i miała poważne podejście do swoich obowiązków.

W tej sytuacji, w ocenie sądu, uznać należy, iż decyzja dyrektor pozwanego (...) o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy ze wskazanej w piśmie wypowiedającym przyczyny, była co najmniej przedwczesna, bo okres zatrudnienia powódki – 19 miesięcy, jeszcze nie pozwalał na stwierdzenie, że powódka będąc chora w tym okresie przez 50 dni (w tym okres kwarantanny) „często” przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Jednakże, jak już wyżej podniesiono, 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; pozwany zaś, w ocenie sądu, w toku niniejszego procesu nie wykazał, aby absencje chorobowe konkretnie powódki miały spowodować dezorganizację pracy w (...), polegająca na konkretnych istotnych problemach organizacyjnych, które wpływałyby na pracę pozwanego (...).

Zatem uznać należy, iż pozwany pracodawca nie mógł wypowiedzieć powódce umowy o pracę z przyczyny wskazanej 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 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r, poz.265).

Zarządzenie : odp. wyroku z uzasad. doręczyć pełn. pozwanej (P.I.).