

UZASADNIENIE

Powódka A. C. (1) domagała się w niniejszej sprawie przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wymiarze dwóch miesięcy w wysokości obliczonej jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, tj. kwocie 7.547,84 zł brutto oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym również kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka podniosła, iż przyczyną nieobecności w pracy była choroba, a jej absencja nie wpłynęła negatywnie na pracę wydziału, w którym była zatrudniona.

W odpowiedzi na pozew Ministerstwo (...) (...)w W.wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany pracodawca podał, iż długie nieobecności w pracy powódki dezorganizowały pracę wydziału, a brak informacji od powódki o przewidywanym zakończeniu korzystania ze zwolnień lekarskich, nie pozwolił wszcząć procesu rekrutacji osoby na jej zastępstwo.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. C. (1)była zatrudniona w Ministerstwie (...) (...)od dnia 19 grudnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo na czas usprawiedliwionej nieobecności K. S., w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku referendarza w Departamencie (...) (...) (umowa o pracę – k. 5 akta osobowe część B). Następnie powódka zatrudniona była na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 21 lipca 2012 r. do dnia 20 lipca 2013 r. (umowa o pracę – k. 16 akta osobowe część B).

Po ukończeniu przez powódkę z wynikiem pozytywnym służby przygotowawczej w służbie cywilnej, została ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 21 lipca 2013 r. (umowa o pracę – k. 6, zaświadczenie – k. 22 akta osobowe część B).

Wydział (...), w którym powódka świadczyła pracę, koordynował prace związane z wdrażaniem i programowaniem trzech programów polsko-niemieckiej współpracy transgranicznej 2007-2013 i 2014-2020 (Polska – B., Polska – M./B., Polska – S.) (okoliczności bezsporne – k. 18v odpowiedź na pozew). Oprócz naczelnika i powódki zatrudnione były tam 3 osoby (zeznania świadka R. B.– k. 76).

W związku z problemami natury osobistej, powódka udała się do lekarza, który zalecił jej leczenie i wystawił zwolnienie lekarskie (zeznania powódki – k. 113v-114v). A. C. (1) poinformowała swoją przełożoną o fakcie, iż stan jej zdrowia będzie wymagał długotrwałego przebywania na zwolnieniu lekarskim (zeznania powódki – k. 113v-114v).

Powódka była niezdolna do pracy w okresie od końca sierpnia 2013 r. do dnia 25 października 2013 r. Wróciła do pracy na miesiąc i okazało się, iż wobec pogorszenia stanu zdrowia, konieczne będzie dalsze przebywanie na zwolnieniu lekarskim. W tym okresie powódka odbywała wizyty u lekarza psychiatry, przyjmowała środki farmakologiczne, podjęła intensywną terapię (zeznania powódki – k. 113 v-114).

Obowiązki nałożone na A. C. (1), podczas jej nieobecności były wykonywane przez innych pracowników oraz jej przełożonych. Z sygnałów, jakie otrzymywała powódka wynikało, iż niniejsze zadania realizowane są na bieżąco (zeznania świadków: D. T. – k. 75v- 76, R. B. k. 76 – 76v, zeznania powódki k. 113v – 114v).

W dniu 16 października 2013 r. pozwane ministerstwo zwróciło się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o sprawdzenie zasadności wystawionych zaświadczeń lekarskich: (...) za okres od dnia 23 sierpnia 2013 r. do dnia 5 września 2013 r., (...) za okres od dnia 6 września 2013 r. do dnia 19 września 2013 r., (...) za okres od dnia 20 września 2013r. do dnia 3 października 2013r., (...) za okres od dnia 4 października 2013 r. do dnia 17 października 2013 r. (k. 31akta osobowe część B).

Po wpłynięciu kolejnego zwolnienia lekarskiego za okres od dnia 18 października 2013 r. do dnia 25 października, pozwany pracodawca ponownie zwrócił się z prośbą o sprawdzenie jego zasadności (k. 34 akta osobowe część B).

Lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w oparciu o analizę dokumentacji z leczenia, orzekł, iż kontrolowane zaświadczenia lekarskie są prawidłowe (k. 40 akta osobowe część B).

W związku z kolejnym zwolnieniem lekarskim przedstawionym przez powódkę za okres od dnia 29 listopada 2013 r. do dnia 16 grudnia 2013 r. pracodawca wystąpił z wnioskiem o skontrolowanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych jego zasadności (k. 37 akta osobowe część B). Lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie stwierdził w nim nieprawidłowości (k. 39 akta osobowe część B).

W dniu 20 lutego 2014 r. powódka wróciła do pracy po uzyskaniu zaświadczenia od lekarza medycyny pracy i psychiatry o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy. Zgodnie z treścią zaświadczenia lekarskiego, powódka była zdolna do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku od dnia 20 lutego 2014 r. (k. 42 akta osobowe część B, zeznania powódki – k. 113v).

Pismem z dnia 20 lutego 2014 r. Ministerstwo (...) (...) wypowiedziało A. C. (1) umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany pracodawca podał, iż długotrwała nieobecność powódki wpłynęła negatywnie na realizację zadań pracy Wydziału (...) Departamentu (...) (...) (k. 3 akta osobowe część C).

W innych wydziałach Departamentu (...) (...) miały miejsce długotrwałe nieobecności pracowników, jednakże pozwany pracodawca nie zwolnił nikogo z tego powodu (zestawienie – k. 85-87, zeznania powódki – k. 113v – 114v).

W okresie wypowiedzenia powódka nie otrzymywała żadnych obowiązków do wykonania. W pierwszej kolejności zakończyła prowadzone sprawy, a następnie do końca marca 2014 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym (zeznania powódki – k. 113v-114v).

Od momentu zwolnienia powódki ogłaszano nabory celem zatrudnienia pracowników na stanowisko specjalisty i głównego specjalisty. W ciągu następnych kilku miesięcy nikt jednak nie został zatrudniony (wnioski rekrutacyjne – k. 97-112, zeznania świadków: D. T. – k. 75v-76, R. B. – k. 76-76v).

Powódka znajduje się aktualnie pod opieką lekarza psychiatry, uczęszcza na psychoterapię i jest na ostatnim etapie przyjmowania środków farmakologicznych (zeznania powódki – k. 113v)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów, które nie budziły wątpliwości Sądu oraz zeznań świadków: D. T. (k. 75v-76), R. B. (k. 76-76v) i zeznań powódki.

Świadkowie przesłuchani w sprawie, będący przełożonymi powódki, w sposób wiarygodny i rzeczowy przedstawili zakres obowiązków powódki i opisali sytuację wydziału pod jej nieobecność. Oboje wskazywali na konieczność przejmowania zadań powódki przez innych współpracowników, celem kontynuacji programu, za który była odpowiedzialna. Z ich zeznań wynikało również, że wydział pracował bez zakłóceń, a na miejsce powódki przez kilka miesięcy po jej odejściu nie zatrudniono żadnej osoby.

Sąd biorąc pod uwagę jasność i spójność oraz sam sposób składania zeznań przez powódkę (spontaniczny i rzeczowy), uznał te zeznania, w oparciu o zasady logicznego rozumowania i zasady doświadczenia życiowego, za wiarygodne. Zawierały one zwięzły opis okoliczności związanych z jej nieobecnością w pracy. Jak wynika z relacji powódki, niniejsza absencja była konsekwencją trudnej sytuacji życiowej, w której się znalazła. Należy zważyć, iż zeznania powódki korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie zarówno w zakresie chronologii wydarzeń, jak i poszczególnych elementów stanu faktycznego.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

Stosownie do art. 30 § 4 Kodeksu pracy, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Co prawda wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, Prawo Pracy nr 10/2002). Wobec powyższego, uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy.

Jako przyczynę wypowiedzenia A. C. (2) umowy o pracę pozwany podał długotrwałą nieobecność powódki w pracy, co jego zdaniem negatywnie wpłynęło na realizację zadań pracy Wydziału (...)Departamentu (...)(...).

Oczywistym jest, że częste i długotrwałe absencje pracownika spowodowane jego niezdolnością do pracy stanowią dla pracodawcy utrudnienie, jednakże pracodawca powinien organizować swoją działalność, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 449/00, OSNP nr 19/2003, poz. 456).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy podkreślić, iż przełożeni powódki w swoich zeznaniach wspominali co prawda o utrudnieniach związanych z koniecznością przeorganizowania pracy podczas absencji powódki, ale nie byli w stanie wskazać, czy i jaką szkodę jej nieobecność spowodowała. Świadek D. T. wskazała, że zdarzyło się jej dwukrotnie pracować w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie z jej zeznań nie wynika, aby doszło do opóźnień w realizacji programów, za które odpowiadała powódka. Wobec powyższego, Sąd nie dopatrywał się okoliczności świadczących o tym, że absencja powódki miała negatywny wpływ na realizację zadań wydziału czy w inny sposób naruszała interesy pracodawcy.

W ocenie Sądu nieobecność powódki w pracy nie miała charakteru absencji przekraczającej zwykłe sytuacje losowe. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, powódka była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniach lekarskich, których wydanie – jak ustalono w postępowaniu kontrolnym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych – stanowiło naturalną konsekwencję złego stanu zdrowia powódki. Z pewnością powódka nie nadużywała prawa do korzystania ze zwolnień lekarskich i nie korzystała z nich w nadmierny sposób. Zaznaczyć trzeba, że po pierwszym okresie nieobecności powódka wróciła do pracy na miesiąc, ale z uwagi na nasilenie objawów była zmuszona ponownie skorzystać ze zwolnienia lekarskiego.

Podkreślenia wymaga fakt, iż każdorazowe kontrole ZUS potwierdzały zasadność wystawienia powódce zwolnienia lekarskiego. Ponadto, powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w momencie, w którym stawiała się do pracy w związku z odzyskaniem zdolności do pracy. Powódka dysponowała zaświadczeniem lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy, jak również zaświadczeniem od psychiatry o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy. Co istotne, po powrocie do pracy nie otrzymywała żadnych zadań do wykonania, a nawet pracodawca udzielił jej urlopu wypoczynkowego. Przedstawione okoliczności stoją w całkowitej sprzeczności z twierdzeniami pozwanego o znacznych utrudnieniach, jakie spowodowała nieobecność powódki.

Okoliczności mające miejsce po zwolnieniu powódki poddają w wątpliwość fakt, czy pozwany pracodawca doznał w rzeczywistości dezorganizacji pracy. Należy zważyć, iż po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, pozwany nie

zatrudnił na jej miejsce nowego pracownika. Należy mieć ponadto na względzie, iż rekrutacje, na które powoływał się pozwany w toku rozpatrywanej sprawy, nie dotyczyły stanowiska dotychczas zajmowanego przez powódkę tj. stanowiska referendarza. Jak wynika, bowiem z materiału dowodowego w postaci dokumentów dotyczących rekrutacji, pozwany prowadził nabór na stanowisko specjalisty i głównego specjalisty. Ponadto, rekrutacja na stanowisko specjalisty nie zakończyła się wyłonieniem kandydata. Zdaniem Sądu, twierdzenia pracodawcy dotyczące dezorganizacji pracy spowodowanej długotrwałą absencją A. C. (2) są zatem niespójne. Z jednej strony pracodawca twierdził, że nieobecność powódki skutkowałą dezorganizacją pracy, z drugiej strony przez okres znacznie dłuższy niż nieobecność powódki nikt nie został zatrudniony na miejsce powódki. Trudno w tych okolicznościach zrozumieć w jaki sposób dalsze zatrudnianie powódki mogłoby godzić w interesy pracodawcy. Tym bardziej, że po okresie nieobecności powódka stawiała się do pracy z realnym zamiarem jej świadczenia w związku z odzyskaniem zdolności do pracy.

Pozwany podnosił, iż długotrwała nieobecność powódki spowodowała dezorganizację pracy w Wydziale (...). Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, zaistniała sytuacja wymagała pewnych zabiegów mających na celu zapewnienie ciągłości wykonania zadań wydziału, za które powódka była odpowiedzialna. Zdaniem Sądu pracodawca powinien jednak brać pod uwagę niniejsze ryzyko.

Z dokonanej przez Sąd analizy zestawienia nieobecności pracowników Wydziału (...)Departamentu (...)(...) oraz zeznań powódki wynika, iż inni pracownicy byli także często nieobecni w pracy z powodu choroby. Należy mieć na uwadze, iż żaden pracownik – poza powódką – nie został zwolniony ze względu na zwiększoną absencję chorobową.

Jednocześnie Sąd nie zaprzecza, iż częsta i długotrwała nieobecność pracownika z powodu choroby może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Jednakże, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 28 października 1998 r. (sygn. akt I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 751) każda sytuacja, w której pracownik przez dłuższy czas z przyczyn usprawiedliwionych nie świadczy pracy, wymaga indywidualnej oceny, uwzględniającej nie tylko słuszne interesy zakładu pracy, ale także przymioty pracownika związane z łączącym strony stosunkiem pracy oraz jego stosunek (postawę) wobec obowiązków pracowniczych. Zasadność wypowiedzenia umowy powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, lecz również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i staranie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą bowiem przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współzycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę.

Pozwane Ministerstwo (...) (...), zarzucało powódce częste i długotrwałe nieobecności w pracy z powodu choroby w okresie od dnia zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony tj. 19 lipca 2013 r. do dnia jej wypowiedzenia tj. 20 lutego 2013 r. Należy jednak zważyć, iż A. C. (2) była związana stosunkiem pracy od dnia 19 grudnia 2011 r. Przed sierpniem 2013 r. (przez okres ponad półtora roku zatrudnienia powódki) pracodawca nie kierował pod adresem powódki zastrzeżeń dotyczących korzystania ze zwolnień lekarskich.

Wreszcie podkreślenia wymaga fakt, iż powódka znalazła się w trudnej sytuacji, która zmusiła ją do podjęcia leczenia. Sytuacja ta miała charakter losowy (jednorazowy). Z zeznań powódki wynika, że aktualnie znajduje się w dobrym stanie. Nadal uczęszcza na psychoterapię, ale jest to związane ze zwykłymi trudnościami w jej życiu a nie z chorobą. W trakcie leczenia działała lojalnie względem pracodawcy tj. informowała go o konieczności przedłużenia zwolnienia lekarskiego i podejmowała wszelkie wysiłki, aby jak najszybciej wrócić do pracy tj. odbywała wizyty u lekarza psychiatry, przyjmowała środki farmakologiczne, podjęła intensywną terapię.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań świadków: D. T. i R. B., wynika, iż pozwany nie zarzucał powódce zaniedbania jakichkolwiek obowiązków służbowych podczas, gdy była zdolna do pracy. Z dokonanej przez Sąd analizy arkusza pierwszej oceny w służbie cywilnej wynika, iż A. C. (1) spełniała oczekiwania pozwanego pracodawcy.

W ocenie Sądu pozwany nie udowodnił, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę była uzasadniona. Należy mieć, bowiem na względzie, iż zdezaktualizowała się ona po powrocie powódki do pracy. A. C. (1) przedstawiła pozwanemu

pracodawcy zaświadczenie lekarskie, z którego wynikało, iż jest zdolna do pracy. Wobec powyższego, Sąd nie dostrzegł żadnych przeszkód w dalszym świadczeniu przez powódkę pracy na rzecz pozwanego.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wobec powyższych okoliczności Sąd przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Ministerstwie (...) (...) na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Zgodnie z art. 47 k.p. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku.

Na podstawie art. 98 k.p.c. na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu strona pozwana została obciążona kosztami procesu, do których zaliczono koszty zastępstwa procesowego, obliczone na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j.: Dz. U. z 2013 r., poz. 490).

Zarządzenie: (...).