

Sygn. akt VI P 174/14

WYROK KOŃCOWY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2018

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie

Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant : Marzena Szablewska

ławnicy: Beata Dąbała, Elżbieta Mitraszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 stycznia 2018 roku w Warszawie

sprawy z powództwa: A. K.

przeciwko: Szpitalowi (...) w W.

o odprawę pieniężną, sprostowanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo;

2. nie obciąża stron kosztami procesu.

Beata Dąbała, SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska, Elżbieta Mitraszewska

Sygn. akt VI P 174/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 marca 2014 r., który został złożony w tutejszym Sądzie w dniu 7 marca 2014 r. powódka A. K. wniosła o zasądzenie od pozwanego pracodawcy – Szpitala (...) w W. (...) – odszkodowania za utracone zdrowie w kwocie 50.000,00 zł oraz wypłacenia trzymiesięcznej odprawy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pozwany za wypowiedzeniem rozwiązał z nią umowę o pracę, która zawarta była na czas nieokreślony od 2006 r. Powodem rozwiązania umowy według pracodawcy było długotrwałe przebywanie na zwolnieniach lekarskich, co w efekcie spowodowało trudności w zastąpieniu powódki przez innych pracowników i ograniczenie dostępności pacjentów do usług w Zakładzie (...), w której powódka była zatrudniona, jako technik Rtg. Powódka nie zgadzała się z uzasadnieniem wypowiedzenia jej umowy o pracę. Twierdziła, że oprócz niej w Zakładzie (...) pozwanego szpitala zatrudnionych było 11 osób na etat oraz 2 osoby na umowy-zlecenie. W czasie, o którym mowa, praca odbywała się na tylko jednym działającym aparacie diagnostycznym. Nieobecność powódki w pracy nie mogła utrudniać działań pracowni przy tak dużej liczbie techników. Nadto, powódka jest matką samotnie wychowującą dwójkę dzieci. Jedno z nich jest poważnie chore, cierpi na wadę serca. Sama powódka ma poważne problemy zdrowotne.

Powódka wskazała, że po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę doznała załamania nerwowego – silnej depresji. Nie była w stanie, ze względu na podjęte leczenie farmakologiczne, odwołać się od decyzji pracodawcy w ustawowym terminie.

Dowód: pozew, k. 1-2

Pozwany Szpital (...) w odpowiedzi na pozew z dnia 19 czerwca 2014 r., nadanej na adres tutejszego Sądu przesyłką pocztową w dniu 23 czerwca 2014 r., wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że w dniu 25 listopada 2013 r. umowa o pracę zawarta z powódką została wypowiedziana z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 lutego 2014 r. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był fakt wielokrotnego, długotrwałego przebywania powódki na zwolnieniach lekarskich, co uniemożliwiało prawidłową organizację pracy i zakłócało wykonywanie ustalonych grafików Zakładu (...). Pozwany nie kwestionował trudnej sytuacji rodzinnej powódki, ale wyjaśnił, że ilość pacjentów i zakres udzielanych świadczeń medycznych nie pozwalał i nie pozwala na zapewnienie zastępstw tak dużej ilości nieobecności w pracy, jak miało to miejsce w przypadku powódki. Ilość tych nieobecności powodowała dezorganizację pracy Zakładu (...). Z tego względu, zdaniem pozwanego, powództwo powinno zostać oddalone w całości.

Dowód: odpowiedź na pozew, k. 56-58

Pismem z dnia 7 kwietnia 2014 r., które wpłynęło do tut. Sądu w dniu 8 kwietnia 2014 r. powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy pkt. 8. Wskazała, że przez cały okres zatrudnienia narażona była na działanie promieniowania jonizującego oraz rakotwórczych chemikaliów w odczynnikach do wywoływania zdjęć rtg. Dlatego też zapis w świadectwie pracy pkt. 8, zgodnie, z którym pracowała w warunkach szkodliwych do 31 grudnia 2008 r. jest nieprawdziwy i krzywdzący.

Dowód: pismo powódki, k. 27

Pismem, które wpłynęło do tut. Sądu 17 lipca 2014 r. powódka uzupełniła swoje stanowisko w sprawie. Wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za utracone zdrowie w kwocie 61.000,00 zł brutto, wypłatę 3-miesięcznej należnej odprawy w kwocie 8.452,50 zł, a nadto o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 8 z uwzględnieniem całego okresu zatrudnienia tj od dnia 1 sierpnia 2006 r. do 28 lutego 2014 r. jako pracy w szczególnych warunkach.

Dowód: pismo powódki, k. 77-80

Na terminie rozprawy w dniu 9 grudnia 2014 r. powódka zmodyfikowała swoje powództwo w ten sposób, że wniosła również o zasądzenie 3-miesięcznej odprawy pieniężnej, sprostowanie świadectwa pracy z dnia 28 lutego 2014 r. poprzez zmianę punktu 4 podpunktu 8 i zmianę zapisu „od 1.08.2006 r. do 31.12.2008 r.” na zapis: „1.08.2006 r. do 28.02.2014 r.” Powódka wniosła również o odszkodowanie za utracone zdrowie w kwocie 61.000,00 zł brutto.

Dowód: protokół rozprawy, k.132-134

W piśmie, które wpłynęło do tut. Sądu w dniu 30 grudnia 2014 r. powódka wskazała, że wraz z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę złożony został wniosek o przywrócenie terminu. Powódka raz jeszcze doprecyzowała swoje roszczenie, wskazując, że wnosi o zasądzenie od pozwanego odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w wysokości 8.452,52 zł brutto oraz o sprostowanie świadectwa pracy w pkt. 8. Powódka cofnęła powództwo w zakresie żądania odszkodowania za pogorszenie stanu zdrowia, zrzekając się tego roszczenia.

Dowód: pismo powódki, k. 137-140

Na terminie rozprawy w dniu 15 września 2015 r. powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, trzymiesięcznej odprawy oraz o sprostowanie świadectwa pracy.

Dowód: protokół rozprawy, k.155-156

Wyrokiem częściowym z dnia 23 maja 201 r (k.32 2) sąd umorzył postępowanie w zakresie odszkodowania za utratę zdrowia, w pozostałym zakresie oddalił powództwo

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była w pozwanym Szpitalu (...) w W. od dnia 1 listopada 2006 r. na podstawie umowy o pracę z dnia 31 października 2006 r na stanowisku starszego technika elektroradiologii.

Powódka w przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach:

01.01.2012r-30.01.2012r, 31.01.2012r-02.02.2013r, 03.02.2013r-14.03.2013r, 15.03.2012r-10.04.2012r, 11.05.2012r-18.05.2012r, 05.12.2012r-14.12.2012r, 15.12.2012-28.12.2012r, 15.01.2013r-29.01.2013r, 30.01.2013r-15.02.2013 r, 16.02.2013r-01.03.2013r, 02.03.2013r-29.03.2013r, 30.03.2013-25.04.2013r, 26.04.2013r-10.05.2013r, 02.09.2013 r-13.09.2013r, 14.09.2013r-27.09.2013r, 28.09.2013r-04.10.2013r, 07.10.2013r-18.10.2013r, 21.10.2013r-25.10.2013r, co uniemożliwiało prawidłową organizację pracy i zakłócało wykonywanie ustalonych grafików w Zakładzie (...). W Pracowni pracowało cztery osoby. Nieobecność powódki powodowała niezadowolenie współpracowników z powodu wykonywania pracy trzech osób a nie czterech. Dezorganizacja polegała na tym, że technicy, którzy pracowali na zmianie byli bardziej obciążeni pracą. Organizowanie zastępstw za powódkę stanowiło problem, bo praca była wykonywana przez mniejszą ilość osób, badania wykonywane były wolniej, wydłużał się czas przyjmowania pacjentów. Obciążenie pracą Zakładu (...) jest duże, bowiem obsługiwani są pacjenci szpitala, poza szpitalem, z poradni przyszpitalnych, pacjenci (...) i innych przychodni, które znajdują się na terenie W. i K.. Po zwolnieniu powódki pozwany zatrudnił jedną osobę na umowę zlecenia. Liczne nieobecności powódki w pracy zmuszały pracodawcę do nagłych zmian ustalonych wcześniej dyżurów i konieczności zastąpienia powódki, która nie stawiała się do pracy - innymi osobami. Przy braku możliwości szybkiego znalezienia zastępstwa występowały ograniczenia w dostępności pacjentów do usług Zakładu (...). Ilość nieobecności powódki w pracy powodowała dezorganizację pracy Zakładu (...) i uniemożliwiała dalszą współpracę.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę za czas nieokreślony k.3, karta ewidencji czasu pracy k. 65-66, pismo kierownika Zakładu (...) do dyrekcji Szpitala k. 67, zeznania świadka A. Ł. k. 132-133,

Pismem z dnia 25 listopada 2013 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę ze skutkiem na dzień 28 lutego 2014 r.,.Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał na fakt wielokrotnego i długotrwałego przebywania na zwolnieniach lekarskich, co uniemożliwiało prawidłową organizację pracy i zakłócało wykonywanie ustalonych grafików Zakładu (...), a okoliczności te zmuszały pracodawcę do nagłych zmian ustalonych wcześniej dyżurów i konieczność zastąpienia pracownika.

Na podstawie umowy cywilnoprawnej pozwany z dniem 1 października 2013 roku zatrudnił dwie osoby, a mianowicie A. D. i P. S..

Powódka nie złożyła w terminie odwołania od doręczonego jej oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W dniu 28 listopada 2014 r. udała się do (...) w R. – (...). U powódki rozpoznano epizod depresji ciężkiej bez objawów psychotycznych, zastosowano psychoterapię i farmakoterapię. Powódce wystawiono zwolnienie lekarskie do dnia 19 grudnia 2013 r. Następnie powódka uzyskiwała kolejne zwolnienia lekarskie, aż do upływu terminu wypowiedzenia.

Pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy, w którym zawarł informację, że powódka od dnia 1 sierpnia 2006 r. do dnia 31 grudnia 2008 r. wykonywała pracę w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, tj. pracowała na stanowisku technika rtg, co stanowiło pracę narażającą na działanie promieniowania jonizującego oraz prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia –

wymienionym w wykazie „A” dziale XIV poz. 4 wykazu stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. Dz. U. z 1983 r. nr 8 poz. 43 ze zm.

Pismem z dnia 7 kwietnia 2014 r powódka wystąpiła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie zmiany okresu pracy w warunkach szczególnych.

Pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy ze względu na fakt, że Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych wprowadziła nowe wykazy prac wykonywanych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. W wykazach tych nie ujęto pracy wykonywanej przez powódkę.

Dowód: wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy k. 27, świadectwo pracy, k. 28, pismo pracodawcy, k. 29,

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd za wiarygodne uznał dokumenty przedłożone przez strony, albowiem ich treść i autentyczność nie była przez niekwestionowana, a w toku postępowania nie pojawiły się żadne okoliczności rzutujące na ocenę ich autentyczności i rzetelności.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka A. Ł., jak też dowód z przesłuchania stron z ograniczeniem do strony powodowej.

Sąd zważył, co następuje:

Podstawą roszczenia powódki o odprawę pieniężną są przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844 ze zm.)

Powołana ustawa- zwana ustawą o zwolnieniach grupowych -ma zastosowanie do wszystkich osób posiadających status pracownika w rozumieniu art. 2 k.p.

Zgodnie z przepisem art. 30 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). 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.

Zgodnie z art. 1 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przepisy tejże Ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje, co najmniej:

1. 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
 2. 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia, co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 3. 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia, co najmniej 300 lub więcej pracowników
- zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Z kolei art. 10 powołanej ustawy zawiera zasady przeprowadzania tzw. indywidualnego trybu zwolnień. Tryb ten, zgodnie z ust. 1 powyższego przepisu, może mieć miejsce wówczas, gdy pracodawca zatrudnia nie mniej niż 20 pracowników i wystąpi potrzeba zwolnienia jednego z nich z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Dodatkowo zwolnienie w tym trybie musi nastąpić w okresie 30 dni, z zastrzeżeniem, iż obejmuje ono mniejszą liczbę pracowników niż wskazuje to treść art. 1 niniejszej ustawy.

Oznacza to, iż przepis komentowanej ustawy ma zastosowanie jedynie wówczas, gdy liczba pracowników podlegających zwolnieniu w trybie wypowiedzenia przez pracodawcę lub na podstawie porozumienia stron jest mniejsza niż wskazana w art. 1 ustawy.

Pracodawca, decydując się na dokonanie zwolnień w omawianym trybie, musi mieć na uwadze, iż przyczyna skłaniająca go do przeprowadzenia tej czynności musi leżeć wyłącznie po jego stronie. Istotne jest także, co znajduje wyraz w orzecznictwie sądowym, ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (zob. wyrok SN z 3 listopada 2010 r., I PK 81/10, OSNP 2012, nr 1-2, poz. 10, LexPolonica 2575068). Jeżeli zostanie ono dokonane zgodnie z omawianym przepisem, pracownikowi przysługuje wówczas prawo do odprawy. Odprawa jednak przysługuje jedynie wówczas, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron (por. M. Bosak, komentarz do art. 10 ustawy o szczególnych zasadach..., Lex Omega).

Z kolei z przepisu art. 6 k.c. wynika, iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ponadto, z art. 232 k.p.c. wynika, iż strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego.

Wskazać należy, iż w niniejszej sprawie przyczyna wypowiedzenia została określona przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Pracodawca, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał na fakt wielokrotnego i długotrwałego przebywania na zwolnieniach lekarskich, co uniemożliwiało prawidłową organizację pracy i zakłócało wykonywanie ustalonych grafików Zakładu (...), a okoliczności te zmuszały pracodawcę do nagłych zmian ustalonych wcześniej dyżurów i konieczność zastąpienia pracownika.

W ocenie sądu nie budzi wątpliwości tryb i przyczyna zwolnienia powódki. Jak wynika z zeznań świadka A. Ł., której sąd dał wiarę jak również świadectwa wystawionego przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce była prawdziwa i rzeczywista i leżała wyłącznie po stronie powódki. Również powódka nie zaprzeczyła, że przebywała na licznych zwolnieniach lekarskich.

W tej sytuacji nie przysługuje jej prawo do odprawy pieniężnej, albowiem wyłączną przyczyną zwolnienia powódki z pracy była jej absencja chorobowa, która dezorganizowała pracę.

Powódka żądała również sprostowania świadectwa pracy z dnia 28 lutego 2014 r. poprzez zmianę punktu 4 podpunktu 8 i zmianę zapisu „od 1.08.2006 r. do 31.12.2008 r.” na zapis: „1.08.2006 r. do 28.02.2014 r.” jako pracy w szczególnych warunkach,

Zgodnie z art. 97 § 2¹ kp pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Przechodząc do istoty sprawy, wyraźnego podkreślenia wymaga, iż podczas zatrudnienia powódki u strony pozwanej obowiązywały dwie regulacje prawne dotyczące kwestii pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze. Pierwszą z nich było Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 07 lutego 1983 roku w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. z dnia 18.02.1983 r). Zgodnie z § 2 ust.1 rozporządzenia za pracę w szczególnych warunkach należało uznać pracę wykonywaną stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy. Zgodnie z wykazem A dziale XIV poz. 4 stanowiącym załącznik do przywołanego rozporządzenia prace narażające na działania promieniowania jonizującego oraz prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych w zakresie 0,1 do 300

MHz w strefie zagrożenia uważane były za pracę w szczególnych warunkach. w związku z powyższym pracodawca w świadectwie pracy uwzględnił pracę powódki w okresie od 01.08.2006 r do 31.12.2008 r jako pracę w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze.

Z dniem 01 stycznia 2009 roku weszła, bowiem w życie ustawa z dnia 19 grudnia 2008 roku o emeryturach pomostowych (Dz. U. Z dnia 31.12.2008 r.), odmiennie regulująca omawiane kwestie. W nowym wykazie prac wykonywanych w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze nie ujęto prac narażających na działania promieniowania jonizującego oraz prac narażających na działanie pól elektromagnetycznych w zakresie 0,1 do 300 MHz w strefie zagrożenia.

Dlatego też, Sąd nie mógł uwzględnić żądania powódki o sprostowanie świadectwa pracy za okres od 01 stycznia 2009 roku do końca zatrudnienia u strony pozwanej, tj. 28 lutego 2014 r.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., nie obciążając powódki kosztami procesu. Pełnomocnik strony pozwanej nie złożył wniosku o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Sąd miał również na uwadze fakt bardzo ciężkiej sytuacji życiowej powódki, utrzymywania przez nią dwóch chorych dzieci, stanu zdrowia powódki oraz utrzymywanie się jedynie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz alimentów. W ocenie Sądu obciążenie powódki koniecznością uiszczenia zapłaty kosztów zastępstwa procesowego wywołałoby bardzo negatywne konsekwencje dla powódki. Sąd zważył na fakt, że wypowiedzenie umowy o pracę doprowadziło do powstania po stronie powódki negatywnych konsekwencji zdrowotnych, a wytaczając powództwo powódka była subiektywnie przekonana o swojej racji.

(...)