

Sygn. akt IV P 123/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Krystyna Ignaciuk, Teresa Szkaradek-Roman

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **P. K.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w K.**

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o.

w K. na rzecz powódki P. K. kwotę 10.500 zł (dziesięć tysięcy pięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13.09.2017 r. do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 525 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona,

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.500 zł.

Krystyna Ignaciuk SSR Marta Ładzińska Teresa Szkaradek-Roman

Sygn. akt IV P 123/17

UZASADNIENIE

Powódka P. K. (poprzednio J.) w pozwie wniesionym w dniu 17.08.2017 r. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. żądała zasądzenia kwoty 10.500 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wniosła także o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że od września 2013 r. zatrudniona była u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 3.500 zł. W dniu 28 lipca 2017 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 października 2017 r. Strona pozwana jako powód wskazała utratę zaufania do pracownika spowodowaną

nieobecnością w pracy w lutym 2017 r. oraz długotrwałą niezdolność do pracy wywołaną chorobą, która spowodowała dezorganizację w zakładzie pracy strony pozwanej.

Powódka podniosła, że po upływie zwolnienia lekarskiego – w dniu 22.07.2017 r. wróciła do pracy. W trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim ZUS dokonał dwukrotnej kontroli zasadności przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim. Powódka była badana przez lekarza orzecznika ZUS, a badania potwierdziły jej niezdolność do pracy. Niezdolność do pracy w okresie od 21.02.2017 r. do 21.07.2017 r. była jedyną niezdolnością do pracy powódki w całym okresie zatrudnienia u pozwanego, tj. przez prawie 3 i pół roku. Powódka w czasie zatrudnienia u strony pozwanej nie otrzymała żadnej kary porządkowej, była sumiennym pracownikiem, pracodawca nie miał do niej zastrzeżeń.

Zdaniem powódki niezdolność do pracy wywołana chorobą nie może być podstawą do zwolnienia z pracy. Nie jest ona bowiem zachowaniem nagannym czy niezgodnym z normami prawnymi. Prawo do zwolnienia lekarskiego w czasie choroby oraz do pobierania w tym okresie zasiłku chorobowego jest jednym z podstawowych uprawnień pracownika.

Ponadto w ocenie powódki w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim pracownik nie może wykonywać żadnych czynności pracowniczych, bez znaczenia przy tym jest, czy wykonuje je w domu czy w pracy.

Również długotrwała niezdolność do pracy wywołana chorobą, która miała spowodować dezorganizację w zakładzie pracy strony pozwanej, nie może w ocenie powódki stanowić przyczyny wypowiedzenia. Powódka zarzuciła, że przyczyna ta nie została w wypowiedzeniu skonkretyzowana, a powódka nie zajmowała w firmie stanowiska kierowniczego, była jednym z wielu pracowników. Pracodawca winien w ocenie powódki zorganizować pracę tak, aby nieobecność jednego pracownika nie zaburzała działalności spółki.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa wskazując, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy była konkretna i rzeczywista.

Do obowiązków powódki należały: kontakt z klientem zewnętrznym, kontrola procesu, przygotowanie dokumentacji jakościowej, nadzór nad procesem reklamacyjnym, działania audytowe, prowadzenie szkoleń jakościowych, inne zadania zlecone przez przełożonego.

Strona pozwana inwestowała w podnoszenie kwalifikacji powódki, m.in. finansowała jej szkolenia w USA z zakresu przeprowadzenia specjalistycznego płukania i mycia. Powódka jako jedyny pracownik strony pozwanej posiadała wiedzę w zakresie tej wąskiej specjalizacji. Zadaniem powódki miało być wdrożenie tej techniki w zakładzie pracy strony pozwanej. W lutym 2017 r. zaplanowana była wizyta jednego z ważnych kontrahentów strony pozwanej. Powódka wiedziała o tej wizycie i miała w niej odegrać ważną rolę jako jedyny specjalista z zakresu nowoczesnej technologii mycia wdrożonej w zakładzie pracy pozwanej. Pracodawca wyznaczył powódkę do udzielania wszelkich informacji z ramienia działu jakości. Powódka miała pomóc w sprawnym przeprowadzeniu tej wizyty. Powódka jako jedyna posiadała kompletną wiedzę w zagadnieniach, które miały być lub mogły być poruszane w czasie wizyty przedstawicieli firmy (...).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka P. K. (poprzednio J.) była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. od 16 września 2013 r. na stanowisku kontrolera jakości, a następnie - inżyniera jakości w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 3.500 zł. Do obowiązków powódki należały: kontakt z klientem zewnętrznym, kontrola procesu, przygotowanie dokumentacji jakościowej, nadzór nad procesem reklamacyjnym, działania audytowe, prowadzenie szkoleń jakościowych, inne zadania zlecone przez przełożonego.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: umowa o pracę k. 13 cz. B akt osobowych powódki, porozumienie zmieniające, k – 25 cz. B akt osobowych powódki, porozumienie zmieniające, k – 64 cz. B akt osobowych powódki, porozumienie zmieniające, k – 7, zaświadczenie o zarobkach, k - 32 , przesłuchanie powódki, k – 80-82)

W dniu 28 lipca 2017 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 października 2017 r. Strona pozwana jako powód wskazała:

- utratę zaufania do pracownika spowodowaną okolicznościami związanymi z przeprowadzoną w lutym 2017 r. wizytą klienta pracodawcy tj. firmy (...) – powódka nie przysłała do pracy w terminie umówionej wizyty, mimo że miała udzielać wszelkich informacji i pomóc w sprawnym przeprowadzeniu wizyty, a nadto zerwała kontakt z pracodawcą;

- długotrwałą niezdolność do pracy w okresie od 21.02.2017 r. do 21.07.2017 r. spowodowaną chorobą, która wprowadziła dezorganizację w zakładzie pracy.

(**dowód** : kopia wypowiedzenia umowy o pracę, k – 6)

Średnie miesięczne wynagrodzenie P. K. z ostatnich trzech miesięcy, liczone na zasadach ekwiwalentu za urlop, wynosiło 3.500 zł brutto.

(**dowód** : zaświadczenie o zarobkach, k - 32)

W dniach: 22.02.2017 r. i 23.02.2017 r. w siedzibie firmy (...) Sp. z o.o. w K. miała miejsce wizyta kontrahenta – spółki (...). Głównym tematem wizyty był produkt o nazwie (...), który jest elementem amortyzatora.

Wizyta była wcześniej zaplanowana. Powódka wiedziała o niej przynajmniej od 13.02.2017 r.

Powódka prowadziła projekt dla firmy (...). Pozostali pracownicy działu jakości nie mieli dokładnej wiedzy związanej z tym produktem.

Powódka była wyznaczona z ramienia działu jakości do udziału w spotkaniu z firmą (...). Miała za zadanie przygotować spotkanie w zakresie jakości omawianego produktu - omawiać tematy związane z jakością, tj. dokumentację (...), kontrolę procesów, pomiarów. Wiedza powódki z zakresu badania czystości w produkcji nie miała znaczenia dla produktu (...), który był tematem spotkania z firmą (...).

W dniu 21.02.2017 r. powódka z powodu choroby złożyła zwolnienie lekarskie i od tego dnia była nieobecna w pracy.

Z powodu nieobecności w pracy nie brała udziału w spotkaniu z firmą (...) w dniu 22.02.2017 r. i 23.02.2017 r.

Na jej miejsce oddelegowano K. P.. K. P. dowiedział się tym zastępstwie w dniu 21.02.2017 r. Bezpośredni przełożony powódki – J. K. (1) – był w tym czasie na delegacji w USA. K. P. nie miał wiedzy dotyczącej produktu (...), nie znał korespondencji między powódką a firmą (...), nie uczestniczył w spotkaniach dotyczących tego kontrahenta. Nie zwracał się do informatyka o udostępnienie mu zasobów skrzynki pocztowej powódki, nie sprawdzał w katalogu (...), czy są w nim dostępne informacje dotyczące projektu dla K..

Wraz z powódką projekt dla firmy (...) prowadził K. J.. Wszelkie informacje dotyczące projektu znajdowały się w katalogu (...).

J. K. (1) dostawał do wiadomości korespondencję pomiędzy powódką a firmą (...).

Kontrahent – tj. przedstawiciele firmy (...) nie mieli zastrzeżeń do K. P.. K. P. poinformował przedstawicieli firmy (...), że jest na spotkaniu w zastępstwie.

W okresie marca – kwietnia 2017 r. projekt dla firmy (...) został przejęty przez J. K. (1) i K. P.. Nie otrzymali oni za to dodatkowego wynagrodzenia, nie świadczyli pracy w nadgodzinach.

W dniu 21.02.2017 r. J. K. (1) 2 razy próbował się skontaktować telefonicznie z powódką w celu uzyskania informacji potrzebnych do spotkania. Powódka nie odbierała telefonu, ponieważ z powodu choroby źle się czuła i spała. K. P. telefonował do niej raz oraz napisał do powódki wiadomość sms. Powódka po obudzeniu się odpowiedziała na nią,

wskazując, że K. P. może się skontaktować z K. J., uzyskać dostęp do maili powódki oraz że wszystkie informacje są na dysku w katalogu (...).

J. K. (1) nie zgłaszał swojemu przełożonemu, że potrzebne jest zatrudnienie kogoś na zastępstwo w czasie nieobecności powódki. Nikt taki nie został zatrudniony. W lipcu 2017 r. w dziale jakości zatrudniono inżyniera jakości A. J..

W związku z nieobecnością powódki pracodawca przeszkolił innego pracownika w zakresie czystości produkcji, jednak nie wysłał go na kurs do USA.

(**dowód** : zeznania świadka J. K. (1), k – 50-52v , zeznania świadka K. P., k – 52v – 55 , wiadomość e-mail z dnia 13.02.2017 r. wraz z uwierzytelnionym tłumaczeniem, k – 58-59, agenda spotkani a , k – 71 , zeznania świadka L. J. (1), k – 77v -78 , zeznania świadka T. B., k – 78-79v , przesłuchanie powódki, k – 80-82)

Na początku marca K. P. telefonował do powódki i proponował, aby przyszła do pracy.

W dniu 16 marca 2017 r. M. J. skontaktowała się telefonicznie z powódką, która wyjaśniała przez telefon kwestie związane z obsługą „clean roomu”.

(**dowód**: przesłuchanie powódki, k – 80-82)

W czasie nieobecności powódki firma prowadziła dwa projekty, w których konieczne było badanie czystości. Pomieszczenie, w którym była badana czystość, tzw. „clean room”, powstało na początku 2017 r., a do tego czasu czystość była badana poprzez wysyłanie próbek do laboratorium w USA.

(**dowód** : zeznania świadka J. K. (1), k – 50-52v, zeznania świadka K. P., k – 52v – 55, przesłuchanie powódki, k – 80-82)

Strona pozwana zatrudnia około 4.500 osób, w tym w lutym 2017 r. około 260 osób w K.. W lutym 2017 r. w dziale jakości strony pozwanej było zatrudnionych 10 osób: 3 inżynierów jakości, 6 inspektorów jakości i jeden metrolog. Każdy inżynier jakości w dziale jakości ma przypisanych sobie klientów i projekty, którymi się zajmuje i za które jest odpowiedzialny.

W spółce nie istniały procedury dotyczące sposobu zastępstwa w razie nagłej lub długotrwałej nieobecności pracownika. W praktyce w razie nieobecności pracownika odpowiedzialnego za dany projekt i konieczności podjęcia czynności związanych z tym projektem, czynności te wykonywał wskazany przez przełożonego pracownik.

Przed 2017 r. w dziale jakości nie zdarzały się dłuższe nieobecności pracowników. Zwykle absencje wynosiły około 2 tygodni i były związane z urlopami lub wyjazdami służbowymi – zaplanowanymi wcześniej.

(**dowód** : zeznania świadka J. K. (1), k – 50-52v , zeznania świadka K. P., k – 52v – 55 , zeznania świadka L. J. (1), k – 77v -78 , przesłuchanie powódki, k – 80-82)

W okresie od 21.02.2017 r. do 21.07.2017 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu depresji. Niezdolność do pracy została orzeczona przez lekarza nagle w czasie wizyty kontrolnej.

Powódka była w tym czasie badana przez lekarza orzecznika ZUS, a badania potwierdziły jej niezdolność do pracy. W czasie choroby depresja powódki objawiała się niemocą, powódka czuła się, jakby w pracy funkcjonowała „na rezerwach”, miała lęk, poczucie winy, płakała, była przygnębiona, miała problemy z wykonywaniem codziennych czynności.

W dniu 21.02.2017 r. powódka przyszła do pracy, aby złożyć zwolnienie lekarskie. Planowała też rozmowę z K. P. – zastępującym w tym czasie J. K. (1). Nie zastała go, więc przekazała M. J., że K. P. wszelkie informacje

dotyczące projektów powódki może znaleźć w katalogu Q., a nadto, że w razie pytań może zadzwonić do powódki lub skontaktować się z K. J., który wraz z powódką prowadził projekt dla K..

Powódka przekazała zwolnienie lekarskie L. J. (2), która została poinformowana, że powódka cierpi na depresję.

(dowód: kopia pisma ZUS z dnia 28.03.2017 r., k – 8, pismo ZUS z dnia 19.09.2017 r., k – 19, przesłuchanie powódki, k – 80-82)

Niezdolność do pracy w okresie od 21.02.2017 r. do 21.07.2017 r. była jedyną niezdolnością do pracy powódki w całym okresie zatrudnienia u pozwanego.

Powódka w czasie zatrudnienia u strony pozwanej nie otrzymała żadnej kary porządkowej, była sumiennym i cenionym pracownikiem, pracodawca nie miał do niej zastrzeżeń.

(dowód: bezsporne, a nadto: zeznania świadka L. J. (1), k – 77v- 78, dokumenty zawarte w aktach osobowych powódki , przesłuchanie powódki, k – 80-82)

W dniu 5.08.2017 r. powódka wyszła za mąż i nosi nazwiska K..

(**dowód** : bezsporne, a nadto: odpis skrócony aktu małżeństwa, k – 46)

Powódka jako jedyny pracownik strony pozwanej brała udział w szkoleniach z zakresu kontroli czystości w USA w 2014 r. i w grudniu 2016 r. Pracodawca nie zarządził, aby powódka przekazała wiedzę zdobytą na tych szkoleniach innym pracownikom.

(dowód: zeznania świadka J. K. (1), k – 50-52v, zeznania świadka K. P., k – 52v – 55, przesłuchanie powódki, k – 80-82)

W okresie od października 2014 r. do października 2017 r. u strony pozwanej na zwolnieniach lekarskich przebywało 22 pracowników z działu jakości oraz spośród kadry inżynierskiej z innych działów. Z żadnym z nich nie rozwiązano umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności w pracy z powodu choroby.

(dowód: zestawienie absencji pracowników , k – 63-66, oświadczenie pracodawcy, k – 66)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a w szczególności na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powódki w postaci: umowy o pracę, oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto Sąd oparł się na zaświadczeniu o zarobkach oraz na dokumentacji przedłożonej przez stronę pozwaną, a dotyczącej ruchów kadrowych w pozwanej spółce. Ich prawdziwość w toku postępowania sądowego nie była przez strony kwestionowana.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków: J. K. (1), K. P., L. J. (1), T. B. i na przesłuchaniu powódki. Zeznania świadków były co do zasady spójne i logiczne i mogły stanowić podstawę ustalenia stanu faktycznego.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą materialnoprawną żądania pozwu jest przepis art. 45 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 47 (1) k.p.

Przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, że 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.

Na mocy przepisu art. 47 (1) k.p. 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.

Sąd podzielił stanowisko powódki, że do rozwiązania z nią umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia doszło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów w tym trybie.

Sąd w pierwszej kolejności badał, czy zachowane zostały wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę oraz odwołania się od takiego wypowiedzenia. Naruszenia w tym zakresie prowadzą do uwzględnienia bądź oddalenia powództwa bez merytorycznego badania przyczyn wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. W realiach niniejszej sprawy pismo takiego zostało doręczone powódce w dniu 28.07.2017 r. Powództwo odwołujące się od wypowiedzenia wpłynęło do tutejszego Sądu w dniu 17.08.2017 r., a więc z zachowaniem ustawowego terminu.

Przepis art. 30 k.p. określa wymogi formalne, których powinien dochować pracodawca wypowiadający umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 30 k.p. oświadczenie o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie (§ 3), powinna być w nim wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (§ 4), powinno być w nim zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

W niniejszej sprawie bezsporne było, że strona pozwana dochowała wszystkich powyższych warunków formalnych. Wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 28.07.2017 r. miało formę pisemną, wskazano w nim przyczynę wypowiedzenia oraz pouczono pracownika o prawie odwołania do sądu pracy.

W związku z powyższym zadaniem Sądu było rozstrzygnięcie, czy przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazane w oświadczeniu z 28.07.2017 r. były konkretne, prawdziwe oraz czy rzeczywiście uzasadniały rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna i rzeczywista.

Zgodnie z utrwalonymi poglądami piśmiennictwa konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (cyt. za P. Wąż, Komentarz do art. 45 k.p. pod red. K. Muszalskiego, publ. Lex, por. XI teza uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164).

Spełnienie wymogu dostatecznej konkretyzacji podanej przyczyny wypowiedzenia podlega ocenie z punktu widzenia pracownika otrzymującego wypowiedzenie (op. cit, por. też: wyrok SN z 2.9.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, Nr 18, poz. 577; por. też wyr. SN z 28.7.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000, Nr 21, poz. 787). Warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę spełnia wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy (wyr. SN z 14.5.1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 548).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, że przyczyna określona przez pracodawcę jako „utrata zaufania do pracownika” spowodowana okolicznościami związanymi z przeprowadzoną w lutym 2017 r. wizytą klienta pracodawcy tj. firmy (...) – polegająca na tym, że powódka nie przysłała do pracy w terminie umówionej wizyty, mimo że miała udzielać wszelkich informacji i pomóc w sprawnym przeprowadzeniu wizyty, a nadto zerwała kontakt z pracodawcą – bez wątpienia była konkretna.

Cechy konkretności nie miała natomiast druga ze wskazanych przyczyn, tj. „długotrwała niezdolność do pracy w okresie od 21.02.2017 r. do 21.07.2017 r. spowodowaną chorobą, która wprowadziła dezorganizację w zakładzie pracy”.

Powódka podniosła, że nie wiedziała, o jakiego rodzaju dezorganizację chodziło, a strona pozwana nie wykazała, aby przedstawiła powódce rodzaj, charakter etc. tejże dezorganizacji.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być także rzeczywista.

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 KP), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiającej odmienne twierdzenie (cyt. za op. cit).

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, ponieważ wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyr. SN z 17.5.2016 r., I PK 155/15, L.).

W ocenie Sądu żadna ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn nie była rzeczywista ani uzasadniona.

Strona pozwana nie wykazała w toku procesu, że niezdolność do pracy powódki i związana z tym nieobecność wprowadziła dezorganizację w zakładzie pracy. Wręcz przeciwnie – świadkowie zeznali, że obowiązki powódki przejęli w początkowym okresie J. K. (2) i K. P., a następnie od połowy maja A. J. (tak zeznawali świadkowie J. K. (2), K. P.). Ponadto bezpośrednio uczestniczący w tych wydarzeniach K. P. zeznał, że nie wykonywał dodatkowych obowiązków w godzinach nadliczbowych, nie otrzymał za to dodatkowego wynagrodzenia. Pozwala to na przyjęcie, że obowiązki powódki jej współpracownicy wykonywali w swoim czasie pracy i nie stanowiło to dla nich nadmiernego obciążenia. Świadkowie oraz strona pozwana w pismach procesowych poprzestawali na twierdzeniach o dezorganizacji pracy, jednak nie wskazywali dokładnie, na czym miała ona polegać i nie podejmowali próby wykazania jej, mimo ciężącego w tym zakresie na stronie powodowej obowiązku - w myśl przepisu art. 6 k.c. W razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy, a pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (tak: wyrok SN z 8.3.1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978, Nr 5, s. 70). Świadek K. P. zeznał jedynie, że powódka jako jedyna osoba była przeszkolona w zakresie pomiarów czystości, a w czasie jej zwolnienia firma prowadziła dwa projekty, w których konieczne było badanie czystości. Sąd dał wiarę tym zeznaniom. Zauważyć jednak należy, że pomieszczenie, w którym była badana czystość, powstało na początku 2017 r., a do tego czasu czystość była badana poprzez wysyłanie próbek do laboratorium w USA. W ocenie Sądu także w czasie nieobecności powódki można było w ten sposób kontrolować czystość. Tym samym nieobecność powódki w aspekcie jej wiedzy i umiejętności nie powinna powodować dezorganizacji pracy, tym bardziej, że nieobecność ta trwała 5 miesięcy, a wcześniej przez bardzo długi czas badano czystość w sposób wyżej opisany.

Rzeczywistość przyczyny opisaną jako utrata zaufania była przez Sąd analizowana także w kontekście jej zasadności. Abstrahowanie od zasadności tej przyczyny i badanie jedynie jej rzeczywistości nie było w ocenie Sądu możliwe ze względu na wysoką ocenność tak sformułowanego powodu wypowiedzenia. Skonkretyzowana i rzeczywista przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawsze podlega ocenie pod względem jej zasadności. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę należy do sądu, który powinien jej dokonywać w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę zgodnie z art. 30 § 4 KP (cyt. za op. cit., por. także wyrok SN z 10.11.1975 r., I PRN 34/75, PiZS 1977, Nr 3, s. 62; wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 688; wyr. SN z 19.2.1999 r., I PKN 585/98, OSNAPiUS 2000, Nr 7, poz. 268; wyr. SN z 15.10.1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 152).

Utrata zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (wyr. SN z 14.10.2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005, Nr 11, poz. 159). Strona pozwana wskazała w wypowiedzeniu, że utraciła zaufanie do powódki na skutek jej niestawiennictwa na spotkaniu w dniu 22 i 23.02.2017 r. Strona pozwana wskazała, że powódka wiedziała o wizycie, miała na niej udzielać wszelkich informacji oraz miała świadomość, że bardzo trudne będzie jej zastąpienie, jednak powódka „nie przyszła do

pracy”. Nieobecność powódki była jednak wywołana chorobą, a nadto chorobą tą była depresja, która uniemożliwiła powódce podjęcie jakiegokolwiek działania.

W wyroku z 4.12.1997 r. (I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 600) Sąd Najwyższy uznał, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Sąd Najwyższy rozwinął tę tezę w wyroku z 29.9.1998 r. (I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 648), w którym stwierdził, że ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich wyrokach akcentował, że **częste** długotrwałe nieobecności pracownika dezorganizują pracę.

Zwrócić jednak uwagę należy na to, że w przypadku powódki była to pierwsza nieobecność w pracy w ciągu kilku lat zatrudnienia, a powódka po 5 miesiącach choroby wróciła do pracy. Lekarz medycyny pracy ocenił wówczas, że powódka jest zdolna do pracy i powódka przystąpiła do wykonywania swoich obowiązków.

Ponadto w wyroku z dnia 6.11.2001 r. (I PKN 449/00, OSNP 2003, Nr 19, poz. 456) Sąd Najwyższy uznał, że usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy, narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. Dla wykazania zasadności wypowiedzenia nie jest w takiej sytuacji wystarczające powołanie się na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymaniu terminów zleceń. Pracodawca, który jest przecież przedsiębiorcą, powinien organizować swoją działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów (cyt. za op. cit., por. też wyr. SN z 11.7.2006 r., I PK 305/05, Legalis).

W niniejszym postępowaniu strona pozwana nie tylko nie wykazała, ale nie powoływała się na jakiegokolwiek naruszenie interesów, nie powoływała się na niemożność dotrzymania terminów, na konieczność zatrudniania dodatkowych pracowników. Wręcz przeciwnie - Sąd ustalił, że niestawiennictwo powódki na spotkaniach w dniach 22 i 23.02.2017 r. nie spowodowało żadnych zakłóceń w pracy pozwanej spółki, a powódka została skutecznie zastąpiona.

Pracodawca zarzucił powódce, że zachorowała. Choroba jest jednak okolicznością niezależną od chorego i chory nie ma możliwości wyboru terminu choroby. Tak sformułowany zarzut jest więc absurdalny i nie może być przez Sąd zaaprobowany.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę mogą być bowiem okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy, np. częste lub długotrwałe usprawiedliwione nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych, jeżeli dezorganizują pracę w zakładzie pracy (por. VIII teza uchwały SN z dnia 27.6.1985 r., III PZP 10/85, publ. OSNC 1985, Nr 11, poz. 164).

Strona pozwana wskazała, że na skutek nieobecności powódki w firmie nastąpiła dezorganizacja. Jak już wyżej wskazano, strona pozwana nie wykazała tej dezorganizacji, a wręcz przeciwnie Sąd ustalił, że obowiązki powódki na czas jej nieobecności zostały podzielone pomiędzy innych pracowników, nie powodując konieczności pracy w godzinach nadliczbowych lub za dodatkowym wynagrodzeniem. Ponadto argument ten nie jest uzasadniony. Jak ustalił Sąd, pozwana spółka w lutym 2017 r. zatrudniała około 160 osób, w tym 10 w dziale kontroli jakości. W spółce nie istniały żadne procedury regulujące tryb postępowania w razie nagłej długotrwałej nieobecności pracownika.

Obowiązek zorganizowania pracy obciąża jednak pracodawcę i pracodawca ponosi ryzyko nieobecności pracownika w razie choroby. Pracodawca winien zorganizować pracę tak, aby nieobecność jednego szeregowego pracownika nie zaburzała działalności spółki.

W piśmiennictwie przyjmuje się, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, ale również z poszanowaniem interesów pracownika (cyt. za op. cit). Prawo do zasiłku chorobowego w okresie niezdolności do pracy jest jednym z podstawowych praw pracowniczych. W ocenie Sądu nie można skutecznie czynić pracownikowi zarzutu z choroby, a przyczyna polegająca na niestawieniu się w pracy na ważnym spotkaniu z powodu choroby nie może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia.

Strona pozwana w wypowiedzeniu powoływała się także na fakt braku kontaktu z powódką w okresie jej choroby. Wskazywała, że powódka nie odbierała telefonów, nie pozostawiła żadnemu pracownikowi wskazówek etc. W pierwszej kolejności stwierdzić należy, że Sąd ustalił, że powódka przekazała innemu pracownikowi, gdzie dostępne są dane dotyczące firmy (...). Nieprzekazanie tej wiadomości przełożonemu powódki lub nieskorzystanie przez osobę zastępującą powódkę ze wskazówek nie może obciążać powódki. Powódka zeznała, a sąd dał temu wiarę, że w czasie niezdolności do pracy czuła niemoc, nie była w stanie podjąć działania. Ponadto bardzo dużo spała, co jest typowe dla depresji, i to dlatego nie odbierała telefonów z pracy. Twierdzenia te były zgodne z zasadami doświadczenia życiowego i Sąd nie miał podstaw, by odmówić powódce wiarygodności. Odmowa stawienia się w pracy w czasie zwolnienia lekarskiego także znajduje aprobatę Sądu. Sąd nie znalazł w niej naganności, która jest elementem koniecznym dla przyjęcia, że utrata zaufania pracodawcy była uzasadniona. Podejmowanie pracy zarobkowej w okresie pobierania zasiłku chorobowego skutkuje bowiem utratą prawa do zasiłku.

Obecnie przyjmuje się, że nadmierna ochrona trwałości stosunku pracy pozbawia pracodawcę prawa do swobodnego podejmowania decyzji kadrowych i do kształtowania składu załogi według własnego uznania. Głównymi kryteriami, jakie należy brać pod uwagę przy ocenie zasadności wypowiedzenia, powinny być przymioty pracownika związane z pracą, ale także jego przydatność do pracy u danego pracodawcy oraz słuszny interes pracodawcy. Wiąże się to z uznawaniem wypowiedzenia za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, niezależny od wystąpienia szczególnych przesłanek (zob. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85).

Pięciomiesięczna nieobecność powódki w pracy z powodu choroby była de facto jedyną nieobecnością powódki w ciągu około 3 i pół lat zatrudnienia, i po której to nieobecności powódka odzyskała zdolność do pracy. Powódka w toku zatrudnienia była pracownikiem dobrym i docenianym, co przyznała sama strona pozwana w odpowiedzi na pozew. Jej pozycja w firmie i zaangażowanie w pracę oraz prawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych potwierdza również fakt, że to właśnie powódka została wybrana spośród 10 pracowników działu jakości do udziału w specjalistycznych szkoleniach. Powódka jako jedyna brała w nich udział – i to dwukrotnie. Nawet w trakcie zwolnienia lekarskiego powódki żaden pracownik nie został skierowany na takie szkolenie. Powyższe pozwala na przyjęcie, że zarówno cechy powódki związane z pracą, jak i słuszny interes pracodawcy przemawiały za niewypowiedzeniem umowy o pracę.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z przyczyn nieuzasadnionych, co skutkowało orzeczeniem jak w punkcie I wyroku i zasądzeniem na rzecz powódki odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, w oparciu o przepis art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47 (1)k.p., tj. w kwocie 10.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13.09.2017 r. do dnia zapłaty. W stosunku do powódki obowiązywał bowiem trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Z zaświadczenia o średnim miesięcznym wynagrodzeniu powódki z ostatnich trzech miesięcy, liczonym na zasadach ekwiwalentu za urlop wynika, że wynagrodzenie to wynosiło 3.500 zł brutto.

O odsetkach Sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., dzielając pogląd, że odsetki należą się od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej, które stanowi faktyczne wezwanie do zapłaty. Pogląd ten jest ugruntowany w rzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych (por. uchwała SN z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03,

publ. L.). W niniejszej sprawie odpis pozwu doręczono stronie pozwanej w dniu 13.09.2017 r. i od tej daty zasądzone odsetki na rzecz powódki. Powódka żądała zasądzenia odsetek od dnia wniesienia pozwu, co skutkowało częściowym oddaleniem powództwa – jak w punkcie II wyroku.

W punkcie III wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 36 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) obciążył stronę pozwaną i zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 525 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona. Opłata w niniejszej sprawie jest bowiem opłata stosunkową, wynoszącą 5% wartości przedmiotu sporu ($5\% \times 10.500 \text{ zł} = 525 \text{ zł}$).

Żądanie powódki nie zostało uwzględnione jedynie odnośnie żądania odsetek za okres od daty wniesienia pozwu do daty dręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej. W związku z tym Sąd uznał, że powódka wygrała sprawę w całości i na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzone od strony pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego w sprawie w kwocie 180 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800), obowiązującego w niniejszym postępowaniu. Sąd miał przy tym na uwadze treść uchwały Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. w sprawie sygn. akt I PZP 6/10, której Sąd Najwyższy nadał moc zasady prawnej i zgodnie z którą w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania – a więc stosować należy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia bez względu na to, czy powód żąda odszkodowania, czy przywrócenia do pracy.

Rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie IV wyroku nadano wyrokowi w punkcie I do kwoty 3.500 zł na podstawie przepisu art. 477² § 1 k.p.c., tj. w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.