

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 listopada 2016r. M. B. odwoływała się od dokonanego jej przez pracodawcę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wypowiedzenia umowy o pracę dochodząc odszkodowania w wysokości 17. 626 zł z odsetkami od dnia doręczenia pozwu, nadto zaś zasądzenia od pozwanej kosztów procesu. Powódka wskazała, iż została zwolniona z uwagi na stan zdrowia i podjęcie leczenia psychiatrycznego, pomimo iż jej niedyspozycja miała charakter czasowy i obecnie nie występują u niej przeciwwskazania do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Powoływała się nadto na naruszenie zasad współżycia społecznego podnosząc, iż okresowy zły stan zdrowia warunkowany był stresem i przemęczeniem związanymi z pracą (k. 2-3, 46 – 47, 80)

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu. Wskazała, iż powódka w 2016r., w związku z wdrażaniem nowych i bardziej skomplikowanych metod badawczych (w szczególności oznaczania dicofolu w rybach), przestała radzić sobie jako kierownik laboratorium, a udanie się na zwolnienie lekarskie stanowiło ucieczkę w chorobę. Pracodawca po rozmowach z pracownicą uznał, iż ta nie jest w stanie wykonywać nałożonych na nią obowiązków, dodatkowo zaś stwierdził, że osoba potrzebująca dla rozwiązania problemów emocjonalnych zwolnienia od lekarza specjalisty nie może zajmować stanowiska kierowniczego (k. 28 – 29, 79v)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 12 stycznia 2016r. w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Od 1 września 2008r. M. B. zajmowała stanowisko kierownika pracowni analiz instrumentalnych i analiz rolno – spożywczych, od 1 października 2014r. stanowisko kierownika pracowni analiz instrumentalnych.

Niesporne, nadto umowa o pracę z dnia 12 stycznia 2006r. w cz. B akt osobowych powódki, porozumienia zmieniające z dnia 12 sierpnia 2018r. w cz. B akt osobowych powódki, zakres czynności służbowych z dnia 1 października 2014r. w cz. B akt osobowych powódki,

W 2016r. powódka w związku ze stresem i zmęczeniem warunkowanymi pracą udała się do lekarza psychiatry. Ten zaproponował psychoterapię, jednak nie indywidualną, a zbiorową, trzymiesięczną w warunkach szpitalnych. Uczestnictwo w psychoterapii zajmowało kilka godzin dziennie (6-8) wyłączając z tego względu możliwość wykonywania obowiązków zawodowych. Powódka zdecydowała się na terapię rozpoczynając się koniec czerwca 2016r., chciała bowiem powrócić do pracy przed jesiennym audytem.

Dowód: przesłuchanie powódki – k. 115 – 116 w zw. z k. 76 – 77, karta informacyjna leczenia szpitalnego – k. 57

Terapia trwała od 29 czerwca 2016r. do 21 września 2016r., powódka natomiast przedstawiała zaświadczenia o niezdolności do pracy obejmujące okres do 4 listopada 2016r.

Niesporne, nadto karta informacyjna leczenia szpitalnego – k. 57

W 2016r. pracownia kierowana przez powódkę zajmowała się m.in. projektem B. opracowywanym w ramach wygranego przetargu. Zadania obejmowały oznaczenie dicofolu w rybach i w tym zakresie pojawiły się problemy, które nie zostały rozwiązane przed zwolnieniem lekarskim M. B.. Ostatecznie pozwana terminowo wywiązała się z realizacji projektu pomimo nieobecności powódki. Było to zasługą osób pracujących pod nieobecność powódki nad oznaczeniem dicofolu, które to osoby podjęły samodzielne działania zmierzające do realizacji zadania wykraczające istotnie poza wskazówki czy zalecenia pozostawione przez M. B..

Dowód: zeznania świadków: J. Ł. – k. 77 – 78v, Ł. Ż. – k. 78v – 79

Prezes zarządu pozwanej spółki (...), z wykształcenia psychiatra, uznał, iż powódka uciekła w chorobę i w przypadku kolejnych trudności w pracowni sytuacja taka powtórzy się.

Gdy powódka w czasie pierwszego miesiąca psychoterapii przysłała do zakładu pracy, przeprowadził z nią rozmowę, w której wskazał, iż jeśli teraz wróci do wykonywania obowiązków to jedynie zmieni jej stanowisko, natomiast gdy zdecyduje się kontynuować zwolnienie lekarskie, zostanie zwolniona.

Dowód: przesłuchanie powódki – k. 115 – 116 w zw. z k. 76 – 77, częściowo przesłuchanie K. F. za stronę pozwaną – k. 116 – 117 w zw. z k. 74 v – 76

Pracodawca nie występował do Zakładu Ubezpieczeń społecznych o kontrolę zwolnień lekarskich M. B..

Niesporne, nadto przesłuchanie K. F. za stronę pozwaną – k. 116 – 117 w zw. z k. 74 v – 76

W dniu 3 listopada 2016r. powódka otrzymała od lekarza prowadzącego zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na dotychczasowym stanowisku.

Niesporne, nadto zaświadczenie – k. 14

Pracodawca nie skierował pracownicy po jej powrocie do pracy na badania lekarskie celem uzyskania przez nią orzeczenia lekarza medycy pracy o zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku.

Niesporne, nadto przesłuchanie K. F. za stronę pozwaną – k. 116 – 117 w zw. z k. 74 v – 76

W dniu 7 listopada 2016r. M. B. otrzymała pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano w tym oświadczeniu, stan zdrowia pracownicy. Uzupełniająco w oświadczeniu dodano, iż z zaświadczeń lekarskich wynika, że ta leczyła się w oddziale psychiatrycznym w szpitalu MSWiA w S., tymczasem na stanowisku kierownika pracowni, jakie zajmowała, oczekuje się pewności, zaufania i polegania. Jak wskazał pracodawca, z powodu zaburzeń emocjonalnych pracownica utraciła to zaufanie, które stanowi podstawę współpracy z pracodawcą.

Niesporne, nadto oświadczenie pozwanego – k. 15

Wynagrodzenie zasadnicze powódki brutto wynosiło w ostatnim okresie zatrudnienia 4.650 zł.

Dochodziły do tego składniki zmienne w postaci wynagrodzenia za nadgodziny i dodatku za pracę w szkodliwych warunkach. Przeciętą tych składników z ostatnich dwunastu miesięcy pracy powódki sprzed miesiąca dokonania wypowiedzenia wyniosła w zaokrągleniu 403, 58 zł (403, (...))

niesporne, nadto porozumienie zmieniające z dnia 30 kwietnia 2014r. w cz. B akt osobowych powódki, kartoteka płac – k. 84, 109

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady i w przeważającej mierze co do wysokości.

Powódka swoje roszczenie wywodziła z art. 45 § 1 k.p. W myśl tego przepisu 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.

W niniejszej sprawie powódka przede wszystkim kwestionowała zasadność wypowiedzenia wskazując, iż w dacie jego dokonania pozostawała już zdolną do pracy.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy wynika wprost z art. 30 § 4 k.p. Przyjmuje się powszechnie, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy powinna być rzeczywista, jak również skonkretyzowana – co istotne, na piśmie - na tyle, aby można było stwierdzić, iż pracownik wiedział, co przesądziło o podjęciu przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

W niniejszej sprawie przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę był stan zdrowia pracownicy, a w istocie zaburzenia emocjonalne skutkujące leczeniem szpitalnym na oddziale psychiatrycznym mające skutkować utratą przez pracodawcę zaufania stanowiącego podstawę współpracy z osobą na stanowisku kierowniczym.

Uznanie wypowiedzenia warunkowanego stanem zdrowia pracownika za prawidłowe i uzasadnione jest możliwe, zwłaszcza gdy rodzaj choroby stanowi przeciwwskazanie do pracy na danym stanowisku rodząc realne zagrożenie dla interesów pracodawcy. Skoro art. 53 § 1 k.p. przewiduje możliwość rozwiązania umowy nawet bez wypowiedzenia w przypadku długotrwałej nieobecności pracownika, za dopuszczalne należy uznać wypowiedzenie umowy o pracę w podobnej sytuacji, a także wówczas, gdy rodzaj choroby wprawdzie nie wyklucza wykonywania danego rodzaju zatrudnienia, jednak rodzi ryzyko nieprawidłowego wykonywania obowiązków.

Wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, dlatego dla uznania go za uzasadnione nie jest koniecznym wystąpienie przyczyn szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, ani też zawinionych przez pracownika. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997/10/163, z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...)). Przyjęcie, iż nieobecności pracownika w związku z chorobą nie mogą skutkować wypowiedzeniem oznaczałoby wyraźne uprzywilejowanie jednej ze stron stosunku pracy. Nawet usprawiedliwiona nieobecność pracownika oznacza bowiem okresowe nierealizowanie celu, w jakim pracodawca nawiązuje stosunek pracy (celem tym jest świadczenie pracy w zamian za wynagrodzenie).

Możliwość powoływania się na stan zdrowia pracownika przy wypowiedzeniu wydaje się zrozumiała przy stanowiskach kierowniczych. W interesie pracodawcy jest zapewnienie takiej obsady tych stanowisk, która zapewni jak najlepsze funkcjonowanie zakładu. Od osoby na stanowisku kierowniczym zazwyczaj wymaga się większej dyspozycyjności niż w przypadku szeregowych pracowników. Obowiązki przypisane do takiego stanowiska często trudno rozdzielić między inne osoby, trudno też, jeśli jest to stanowisko kierownicze całego pionu (co akurat w tej sprawie nie miało miejsca), długo utrzymywać je realnie nieobsadzone.

Powyższe nie może jednak oznaczać, że każda dłuższa nieobecność pracownika, także zajmującego stanowisko kierownicze lub jego nieobecność warunkowana określonymi schorzeniami uzasadnia już wypowiedzenie. Sama choroba nie jest bowiem wystarczającą podstawą do wypowiedzenia umowy w sytuacji, gdy pracownik do pracy wrócił i nie zostało wydane orzeczenie o braku zdolności do pracy na danym stanowisku.

Pamiętać należy, iż praca wykonywana na ryzyko pracodawcy. Pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników. Dopiero jeśli nieobecności te dezorganizują pracę, narażają na szwank jego interesy, może z ich powodu stosunek pracy rozwiązać i takie wypowiedzenie pozostaje uzasadnione.

Rodzaj choroby może dawać podstawy do utraty zaufania pracodawcy, jednak tylko wówczas, gdy ta ma wpływ na sposób świadczenia obowiązków zawodowych. W niniejszej sprawie pozwany wywodził, że tak było w przypadku powódki. Okoliczności tej jednak nie wskazał w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy. Nie zostało też wykazane przez pozwaną, na której spoczywał ciężar dowodu w zakresie prawidłowości i zasadności wypowiedzenia, iż

najpóźniej w dacie złożenia pracownicy wskazanego oświadczenia, wyjaśniono też, jakie jej działania czy zaniechania pracodawca wiąże z chorobą i uznaje za wykluczające dalszą pracę na zajmowanym stanowisku. Na okoliczność przybliżenia powódce podstaw wypowiedzenia (utruty zaufania wobec m.in. nieprzekazania obowiązków) pozwana przedstawiła jedynie dowód z zeznań prezesa zarządu, który wobec odmiennie podawanego przebiegu rozmowy stron przez powódkę trudno uznać za wystarczający.

Tym samym pozwana nie może dla wykazania zasadności wypowiedzenia powoływać się skutecznie na nierozdzielenie obowiązków przez powódkę czy chaos w pracowni.

Jeśli zresztą w istocie to te kwestie warunkować miały wypowiedzenie (co nie wynika jednoznacznie z zeznań K. F.), to oświadczenie pracodawcy należałoby uznać za nieprawidłowe wobec braku dostatecznego sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia – niepodania jej w sposób pełny i zrozumiały dla pracownika.

Niezależnie od powyższego, zważywszy na treść pisemnego wypowiedzenia odwołującą się wyłącznie do stanu zdrowia pracownicy, pozwany musiałby wykazać w procesie, iż w istocie chaos w pracowni warunkowała choroba powódki. Wykazanie takie nie mogłoby nastąpić li tylko w oparciu o zeznania słuchanego za stronę prezesa zarządu pozwanej niezależnie od jego wykształcenia, gdyż nie jest on obiektywnym i niezainteresowanym wynikiem procesu podmiotem.

Pozwana powołała się w wypowiedzeniu na stan zdrowia pracownicy, nie wykazała jednak, iż ta w dacie składania jej oświadczenia w istocie nie powinna wykonywać dotychczasowej pracy.

Po zgłoszeniu się powódki do pracy pozwany nie skierował jej nawet na badanie lekarza medycyny pracy, pozwalające na uzyskanie orzeczenia co do zdolności do pracy czy ewentualnych przeciwwskazań zdrowotnych. Od takiego orzeczenia pracodawca miałby możliwość odwołania się w trybie przewidzianym przepisami do odpowiedniej placówki medycznej, a treść orzeczeń być może dałaby mu podstawy do dokonania wypowiedzenia.

Zważywszy na niemożność dokonania wypowiedzenia w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika do pracy, uznać należy, iż stan zdrowia może warunkować rozwiązanie umowy w takim trybie po powrocie do pracy, nawet gdy pracownik zdolność do pracy odzyskał. Niewystarczające jest jednak wówczas, co wyżej sygnalizowano, powołanie się jedynie na fakt, czas trwania czy rodzaj choroby bez wskazania (a w przypadku procesu wykazania) negatywnych dla pracodawcy odmiennych niż przy każdej zwykłej nieobecności pracownika skutków dla zakładu. Wypowiedzenia nie może bowiem uzasadniać samo przekonanie pracodawcy (nawet gdy jest on psychiatrą), że choroba przeszkadza w pracy na danym stanowisku.

Wszystko powyższe przemawiało za uznaniem, iż zaistniała określona w art. 45 § 1 k.p. przesłanka odszkodowawcza.

Wysokość odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę określona jest w art. 47¹ k.p. i odpowiada wynagrodzeniu za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy jednak nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powódki okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.).

Przy ustalaniu odszkodowania, o jakim mowa w art. 47¹ k.p. bierze się pod uwagę zasady obowiązujące przy wyliczaniu ekwiwalentu pieniężnego z urlopu (§ 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy (Dz. U. 96.62.289 z późn. zm.) wydanego na podstawie art. 297 k.p.). Zasady te są uregulowane w rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlopu (Dz. U. 1997.2.14 z późn. zm.). Przy wyliczeniu odszkodowania uwzględnić należy składniki wynagrodzenia przysługujące w stałej stawce miesięcznej w wysokości należnej w miesiącu rozwiązania umowy o pracę (stosowany odpowiednio § 15 powołanego rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997r.) oraz składniki przysługujące za okres nie dłuższy niż miesiąc w przeciętnej wysokości z okresu ostatnich trzech, a przy dużych wahaniami wysokości

dwunastu miesięcy, przy czym dotyczy to składników wypłaconych (§ 16 ust. 1, 14 w zw. z § 8 ust. 2 rozporządzenia, o jakim mowa).

Średnie wynagrodzenie powódki wyliczone w ten sposób wynosiło 5053, 58 zł i trzykrotność tej kwoty zasądzono na rzecz M. B. oddalając powództwo w dalszej części co do należności głównej jako nieuzasadnione. Powódka nie wykazała, w jaki sposób wyliczyła dochodzoną kwotę, listy płac nie potwierdzają zaś, iż w istocie ta odpowiadała trzymiesięcznym dochodom w okresie faktycznego świadczenia pracy.

Sąd dokonując wyliczeń przyjął wynagrodzenie powódki z okresu 12 miesięcy sprzed miesiąca dokonania wypowiedzenia. Powódka była od dnia wypowiedzenia zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, co miało wpływ na nieotrzymywanie zmiennych składników wynagrodzenia. Do wyliczenia przyjęto dane nie z 3, a z 12 miesięcy nie tylko z uwagi na chorobę powódki, ale przede wszystkim dlatego, iż występowały istotne różnice w wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i dodatku za pracę w warunkach szkodliwych.

Nieomal w całości uwzględnieniu podlegało żądanie odsetek od odszkodowania. Oddalenie żądania w tym zakresie dotyczyło wyłącznie daty doręczenia pozwu, albowiem dopiero od dnia następnego po dniu doręczenia (traktowanego jak wezwanie do zapłaty) pozwana pozostawała w opóźnieniu, co w świetle art. 481 § 1 k.c w zw. z art. 300 k.p. daje powódce prawo do odsetek

Orzeczenie o kosztach procesu wydane zostało w oparciu o art. 100 k.p.c. Żądanie powódki zostało uwzględnione co do zasady i w przeważającej mierze co do wysokości, co przemawiało za obciążeniem przeciwnika w całości kosztami procesu. Kwota zasądzona na rzecz powódki odpowiada stawce minimalnej wynagrodzenia określonej w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015. 1800 z późn.zm.) w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2016. 623) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu zostały rozwiane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której Sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Wysokość kosztów sądowych w niniejszej sprawie obliczona została w oparciu o przepis art. 13 przywołanej powyżej ustawy, zgodnie z którym opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe i wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100.000 zł. Zasądzona od pozwanej w punkcie IV wyroku kwota odpowiada 5% kwoty zasądzonej na rzecz powódki.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. sąd był zobligowany do nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownicy. Orzeczenia w tym zakresie zawarte zostało w punkcie V wyroku.

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na dokumentach powołanych przy tych ustaleniach, których rzetelność i autentyczność nie budziły wątpliwości i nie były kwestionowane w toku procesu. Sąd dał wiarę zeznaniom korespondującym ze sobą zeznaniom świadków zawnioskowanych przez pozwaną, acz miały one dla sprawy znaczenie drugorzędne, jako że sposób funkcjonowania pracowni czy zaawansowanie prac nad oznaczeniem dicofolu nie były wskazywane w wypowiedzeniu. Sąd nie miał podstaw do odmówienia wiary powódce w zakresie dotyczącym podejmowanego leczenia nie dysponując żadnymi dowodami pozostającymi z nimi w tym zakresie w sprzeczności. W kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia sporu okoliczności podawane przez obie strony procesu w dużej mierze pozostawały zbieżne i niesporne. Inaczej (acz w niewielkim stopniu) rzecz miała się z przebiegiem rozmowy między powódką a prezesem zarządu pozwanej w lipcu 2016r. Za przyjęciem, iż rozmowa ta przebiegała w sposób

przedstawiony przez powódkę przemawiała postawa prezentowana przez K. F. w tym postępowaniu, a to dokonywanie nie z perspektywy pracodawcy a psychiatry oceny postawy powódki.