

Sygn. akt IV P 154/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 02 marca 2023 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	b/l
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 2 marca 2023 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **D. S.**

przeciwko (...) **Centrum Pomocy (...) w I.**

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 18.282,00 zł (osiemnaście tysięcy dwieście osiemdziesiąt dwa złote 00/100) brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 2 marca 2023 r. do dnia zapłaty,
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 1.000,00 zł (jeden tysiąc złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniona była powódka,
- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty,
- wyroкови w punkcie 1 (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.604,00 zł (sześć tysięcy sześćset cztery złote 00/100) brutto.

Sędzia Alicja Lisiecka

Sygn. akt IV P 154/22

UZASADNIENIE

Powódka D. S. w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w I. w dniu 17 sierpnia 2022r. (k. 14) i skierowanym przeciwko (...) Centrum Pomocy (...) w I. (dalej - (...)) domagała się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej,

przewidzianego w art. 45 k.p., odszkodowania w kwocie 18.282,00zł. brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty. Powódka zażądała także zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi zgodnie z zasadami określonymi w art. 98 § 1¹ k.p.c.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka podała (k. 2-4), iż na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej w dniu 4 września 2006r., została zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku głównego księgowego, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości (...) brutto. W okresie od dnia 14 czerwca 2021r. do dnia 24 czerwca 2021r. oraz od dnia 29 sierpnia 2021r. do dnia 26 lipca 2022r. D. S. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a po uzyskaniu orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy na w/wym. stanowisku i po powrocie do pracy w dniu 28 lipca 2022r., pozwany pracodawca, tego samego dnia, wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu bezterminowej umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, w okresie wypowiedzenia zobowiązał powódkę do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego, a w po jego wykorzystaniu-zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia do dnia rozwiązania umowy o pracę, tj. do dnia 31 października 2022r. W oświadczeniu z dnia 28 lipca 2022r. pozwany wskazał, że przyczynami uzasadniającymi wypowiedzenie stosunku pracy są: 1) długotrwała nieobecność powódki w pracy, trwająca od dnia 14 czerwca 2021r. do dnia 24 czerwca 2021r. oraz od dnia 29 sierpnia 2021r. do dnia 26 lipca 2022r., która spowodowała dezorganizację pracy działu(...) - (...) jednostki oraz 2) utrata zaufania do powódki spowodowana brakiem współpracy w zakresie informowania pracodawcy, w tym o ubieganie się o dalsze świadczenia, m.in. o złożenie kolejnego wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, a także świadczący o braku współpracy ze strony powódki brak z jej strony odpowiedzi na pismo pozwanego skierowane do D. S. i osobiście przez nią odebrane w dniu 24 czerwca 2022r.

Uzasadniając swoją decyzję o zwolnieniu powódki z uwagi na jej długotrwałą nieobecność, która skutkować miała dezorganizacją pracy działu (...) - (...) pozwany podał, że podczas nieobecności powódki zachorował i od dnia 11 kwietnia 2022r. przebywa na zwolnieniu lekarskim zastępujący D. S. zastępcą głównego księgowego, a obowiązki zarówno głównego księgowego, jak i zastępcy głównego księgowego, przejęli pozostali pracownicy działu, tj. młodszy księgowy oraz pracownik zatrudniony na zastępstwo za osobę przebywającą na urlopie macierzyńskim i wdrożenie tych pracowników w nowy zakres obowiązków, z uwagi na specyfikę spraw prowadzonych w jednostce, było stopniowe i rozłożone w czasie i miało wpływ na sprawność funkcjonowania działu oraz związane było ze zwiększeniem i obciążeniem tych pracowników dodatkową pracą i stresem. Stan dezorganizacji pracy, do którego doprowadziła długotrwała nieobecność powódki spowodowana stanem jej zdrowia przejawiał się - wg pozwanego- w napiętych relacjach pomiędzy pracownikami i niepewności, co do dotrzymania terminów składania sprawozdań i zachowania ciągłości pracy. Dezorganizacja pracy działu i całej jednostki była także konsekwencją niemożności podjęcia przez pozwanego ważnych decyzji kadrowych, co z kolei wynikało, podobnie jak utrata zaufania wobec powódki, w znacznym stopniu z utrudnionego kontaktu stron w czasie nieobecności D. S., braku informacji co do jej powrotu do pracy, czy też dalszego korzystania ze świadczeń. W rekapitulacji oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem strona pozwana podkreśliła, że stanowisko głównego księgowego jest jednym z najważniejszych stanowisk w całej jednostce i że od pracownika zajmującego tak kluczowe stanowisko w hierarchii jednostki, który nadzoruje i kieruje pracą oraz pracownikami działu oczekuje się odpowiedzialności, rzetelności i ścisłej współpracy, czego zdaniem pozwanego- w przypadku powódki zabrakło i z uwagi na właściwe funkcjonowanie jednostki- warunkowało wypowiedzenie stosunku pracy.

W ocenie powódki podane wyżej przyczyny, które doprowadziły pozwanego do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę były nieuzasadnione.

D. S. podkreśla, że jej nieobecność w pracy miała charakter usprawiedliwiony, związany ze stanem jej zdrowia i wyciąganie przez pozwanego wobec powódki negatywnych konsekwencji z tego powodu, że korzystała ona ze swoich uprawnień pracowniczych, jest całkowicie bezpodstawne, tak samo jak nieuprawnione jest czynienie powódce zarzutu, że począwszy od kwietnia 2022r. z okresem jej nieobecności w pracy zbiegł się okres nieobecności w pracy jej zastępcy, co doprowadziło do konieczności przejęcia tymczasowo obowiązków głównego księgowego i jego zastępcy przez

innych, mniej doświadczonych pracowników. Dalej powódka zaznaczyła, że postawienie jej przez pozwanego zarzutu braku odpowiedzialności, rzetelności i ścisłej współpracy, wynikające tylko z faktu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, prowadzące do wniosku pozwanego o utracie zaufania do powódki, jest nader jednostronne i niepowiązane z dotychczasowym, nienagannym przebiegiem zatrudnienia D. S. u strony pozwanej. Powódka uwypukliła, że świadczyła pracę na rzecz pozwanego ponad 20 lat, początkowo- od 2001r.- na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 2006r.- na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i że podczas tego okresu nie raz dawała dowód swojej sumienności i zaangażowania w pracę. Zwróciła również uwagę, że została zwolniona w dniu powrotu do pracy i po wykonaniu stosownych badań lekarskich, co odebrała jako nieokreśloną prawem karę za swoje zgodne z prawem działania pracownicze. Nie dopatrując się prawdziwych, obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które mogły doprowadzić pozwanego do utraty zaufania wobec niej, D. S. wskazała, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie stosunku pracy jest bezpodstawne, niezasadne i w rezultacie uzasadnia zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowania odpowiadającego równowartości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Strona pozwana- (...) Centrum Pomocy (...) w I. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania.

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 września 2022r.(k. 28-32) pozwany podkreślił, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę stanowiło zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, a wskazane przez pracodawcę przyczyny zakończenia współpracy nie były arbitralne i dowolne, lecz prawdziwe i opisane w sposób zrozumiały, zaś D. S., mając świadomość wielkiej odpowiedzialności, jaka spoczywała na niej zarówno jeśli chodzi o finanse pozwanego, jak i za podległą jej kadrę księgowych niższego szczebla, poprzez swoją długotrwałą, usprawiedliwioną nieobecność doprowadziła do dezorganizacji działu Budżetowo - (...), która przejawiała się w napiętych relacjach pomiędzy pracownikami w wyniku niepewności co do dotrzymywania terminów składania sprawozdań i co do poprawności i prawidłowości realizacji nałożonych na nich zadań. Niezależnie od powyższego, powódka zachowała się wysoce nieodpowiedzialnie, gdyż nie odpowiedziała na odebrane przez nią w dniu 24 czerwca 2022r. pismo pozwanego o udzielenie informacji co do stanu jej zdrowia, czym również doprowadziła do dezorganizacji pracy i wykazała się brakiem woli współpracy z pracodawcą, a co za tym idzie - utraciła zaufanie pozwanego pracodawcy.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka D. S. została zatrudniona w (...) Centrum Pomocy (...) w I. od dnia 4 września 2001r., a od dnia 4 września 2006r.- na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze godzin, początkowo na stanowisku referenta, następnie na stanowisku inspektora, starszego inspektora i od dnia 9 sierpnia 2009r.- na stanowisku głównego księgowego.

(dowód- umowy o pracę - część B akt osobowych powódki)

Do obowiązków powódki na zajmowanym przez nią stanowisku głównego księgowego należało m.in.: prowadzenie rachunkowości pozwanego (...) Centrum Pomocy (...) w I., wykonywanie dyspozycji środkami pieniężnymi, sporządzanie sprawozdań finansowych z wykonania budżetu i różnego rodzaju analiz, sporządzanie planów finansowych, nadzorowanie prac z zakresu rachunkowości, współpraca z instytucjami administracji rządowej i samorządowej w opracowywaniu i realizacji programów, prowadzenie sprawozdawczości, dokonywanie analiz i przygotowywanie informacji z zakresu realizowanych zadań, współdziałanie ze Starostwem(...)w I. w zakresie realizowanych zadań oraz kierowanie i organizowanie pracy D.(...) - (...) pozwanej jednostki.

(dowód- zakres czynności i obowiązków powódki- k. B-79 akt osobowych powódki)

Praca powódki była zawsze pozytywnie oceniana przez pozwanego pracodawcę, który dostrzegał i cenił u D. S. zdolności organizacyjne, skrupulatność i sumienność w wykonywaniu powierzonych obowiązków, szybkość i efektywność realizowanych zadań, prawidłowe stosowanie odpowiednich przepisów, decyzyjność, bezstronność i obiektywizm.

Atutem powódki była generalnie ciągła jej obecność w pracy. Powódka przez 20 lat swojego zatrudnienia u pozwanego korzystała z krótkiego zwolnienia lekarskiego w 2002r. i przed porodem w 2004r., następnie chorowała przez tydzień w 2018r. i korzystała z dwóch dni opieki nad dzieckiem.

Podlegli powódce pracownicy D. (...) - (...) nigdy nie pracowali w godzinach nadliczbowych, zaś sama D. S. niektóre zadania wykonywała po godzinach pracy, był to jej wolny wybór i z tego tytułu nigdy nie kierowała do pracodawcy jakichkolwiek roszczeń.

(dowód- arkusze okresowej oceny kwalifikacyjnej pracownika samorządowego- część B akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki D. S. -k. 109-111, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:01:26-00:32:38)

W zarządzanym przez powódkę D. S. D. (...), od września 2020r., oprócz powódki, zatrudnione były jeszcze trzy osoby: M. S. – zastępca głównego księgowego, P. H. -młodszy księgowy i N. W.- młodszy księgowy. Każda z nich miała ustalony zakres swoich zadań i obowiązków, które realizowała, a które sprowadzały się do prowadzenia ksiąg rachunkowych, zatwierdzania operacji finansowych i sporządzania bilansów. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach młodszych księgowych nie byli przygotowani do wykonywania zadań przypisanych do stanowiska głównego księgowego, a pozwany pracodawca nie widział potrzeby, aby stan ten zmienić, mimo iż powódka już znacznie wcześniej zgłaszała taką konieczność oraz postulowała zatrudnienie dodatkowego - piątego pracownika do D.(...) - (...).

W kwietniu 2021r. N. W. zaszła w ciążę, zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego i na zastępstwo za nią pozwany zatrudnił pracownicę o nazwisku S., którą w lipcu 2021r., na stanowisku pomoc administracyjna, zastąpiła K. P..

W czerwcu 2021r., trzy lata od ostatniego zwolnienia lekarskiego, zachorowała powódka D. S.. Była nieobecna w pracy od dnia 14 czerwca 2021r. do dnia 24 czerwca 2021r. Jej 10-dniowa absencja w żaden sposób nie wpłynęła na prawidłowe funkcjonowanie i realizowanie zadań D. (...) - (...).

Po powrocie powódki do pracy, w lipcu 2021r., do D. (...) - (...) dołączyła kolejna osoba- K. S., zatrudniona przez pozwanego, podobnie jak K. P., na stanowisku pomoc administracyjna.

W sierpniu 2021r. ponownie, nagle, zachorowała D. S..

Z powodu zdiagnozowanego u niej zatoru płuc i konieczności hospitalizacji była nieobecna w pracy od dnia 29 sierpnia 2021r. do dnia 26 lipca 2022r.

Przypisane do stanowiska głównego księgowego obowiązki powódki, w czasie powyższej nieobecności D. S., przejęła zastępca głównego księgowego- M. S., a D. (...) - (...) funkcjonował w obsadzie: M. S., P. H., K. P. i K. S..

Powyższa obsada D. (...) - (...) ulegała czasowemu zmniejszeniu- pod koniec 2021r., przez dwa miesiące, nieobecna w pracy z powodu zapalenia płuc była M. S., krótkotrwale na L4 przebywała także P. H.. Absencje pracowników sprawiały, że ich zadania zmuszone były wykonywać pozostałe, mało doświadczone zawodowo osoby zatrudnione w D. (...), co wymagało od nich nauki, zwiększonego zaangażowania i prowadziło do dodatkowego obciążenia obowiązkami. W sytuacji skrajnej, w grudniu 2021r. , kiedy w pracy w D. (...) pozostała tylko 1 osoba, mająca najmniejsze doświadczenie w pracy K. P. i zaszła konieczność rozliczenia projektu „(...) T.” oraz sporządzenia sprawozdania, powódka D. S., na przekazaną jej telefonicznie przez Dyrektora (...) A. A. prośbę, zjawiała się w pracy i udzieliła K. P. niezbędnej pomocy. Podobnego wsparcia powódka udzieliła pracodawcy w lutym 2022r., przybywając do (...), także na telefoniczną prośbę Dyrektor A. A., w celu oceny prawidłowości bilansu sporządzonego przez zastępcę głównego księgowego - M. S..

Oprócz powyższego, osobistego zaangażowania powódki w sprawy pracodawcy, D. S.- w czasie swojej długotrwałej nieobecności w pracy- służyła koleżankom z D.(...) - (...) radą i pomocą, których udzielała telefonicznie lub sms-owo, pozostając w ten sposób w kontakcie z M. S. i P. H..

(dowód- zeznania świadków: A. G.- k. 99-102, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min. 00:03:44-00:56:48, P. H.-k. 102-104, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min.00:57:05-01:46:26, K. P.- k. 104-107, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min.01:46:51-02:22:20, przesłuchanie powódki D. S. -k. 109-111, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min .00:01:26-00:32:38, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej- A. A. -k. 111-113, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:32:38-00:56:39)

W kwietniu 2022r. obsada D.(...) - (...) uległa kolejnemu zmniejszeniu. Od dnia 11 kwietnia 2022r., w związku z ciążą, na zwolnieniu lekarskim przebywa zastępca powódki- M. S., a jej planowana nieobecność jest długotrwała. Dotychczasowe obowiązki M. S., tj. obowiązki głównego księgowego przypisane formalnie do stanowiska powódki przejęła P. H., zaś zadania zastępcy głównego księgowego, od kwietnia 2022r., wykonuje K. P., która w tym samym czasie awansowała ze stanowiska pomocy administracyjnej na stanowisko księgowej. Na stanowisku pomoc administracyjna nadal w zatrudnieniu pozostawała- i pozostaje – K. S..

(dowód- zeznania świadków: A. G.- k. 99-102, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min. 00:03:44-00:56:48, P. H.-k. 102-104, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min.00:57:05-01:46:26, K. P.- k. 104-107, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min.01:46:51-02:22:20)

Ukształtowany po dniu 11 kwietnia 2022r. Dział (...) - (...) w 3-osobowym składzie: P. H., K. P. i K. S., dzięki merytorycznemu wsparciu ze strony Starostwa(...) w I. oraz odpowiedzialnej postawie i własnemu zaangażowaniu, a także czasowej pracy w nadgodzinach, poradził sobie z ciężącymi nad nim zadaniami, obowiązkami i projektami, a żaden interes (...) Centrum Pomocy (...) w I. nie został naruszony, choć atmosfera w pracy w tamtym okresie była napięta i nerwowa.

Napięte relacje pomiędzy w/wym. pracownikami, towarzysząca im niepewność co do dotrzymania terminów składanych sprawozdań i zachowania ciągłości pracy były efektem nie tylko długotrwałego zwolnienia lekarskiego powódki i braku u pozwanego fachowego głównego księgowego, lecz wyniknęły również z nieobecności w pracy zastępcy głównego księgowego- M. S. oraz małego doświadczenia zawodowego i braku przygotowania P. H., K. P. i K. S. do wykonywania czynności, które wcześniej należały do kompetencji głównego księgowego i zastępcy głównego księgowego.

Pozwany docenił wysiłek i zaangażowanie P. H., K. P. i K. S. w wykonanie dodatkowych zadań i obowiązków i z tego tytułu przyznał im odpowiednie nagrody.

(dowód- zeznania świadków: A. G.- k. 99-102, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min. 00:03:44-00:56:48, P. H.-k. 102-104, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min.00:57:05-01:46:26, K. P.- k. 104-107, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min.01:46:51-02:22:20, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej- A. A. -k. 111-113, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:32:38-00:56:39)

W tym samym czasie powódka D. S. kontynuowała zwolnienie lekarskie, wyczerpała prawo do pobierania zasiłku chorobowego, jednak z powodu utrzymującej się niezdolności do pracy korzystała-do kwietnia 2022r.- z 2-miesięcznego świadczenia rehabilitacyjnego. Pozwany miał wiedzę o powyższym.

W lutym 2022r. powódka, złożyła wniosek o świadczenie rehabilitacyjne na następny okres. Pozwany także o powyższym miał wiedzę.

Dyrektor (...) A. A. w grudniu 2021r. i w marcu 2022r. kontaktowała się telefonicznie z powódką, pytając ją, czy ta wróci do pracy i kiedy to nastąpi. Powódka odpowiedziała, że leczący ją lekarz nie widzi możliwości jej powrotu do pracy, więc nie jest w stanie określić-jak tego oczekiwał pracodawca-kiedy do pracy powróci. D. S. zasygnalizowała Dyrektor A. A., iż w związku z powyższym będzie ubiegać się o świadczenie rehabilitacyjne.

(dowód- zeznania świadka A. G.- k. 99-102, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min. 00:03:44-00:56:48, przesłuchanie powódki D. S. -k. 109-111, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:01:26-00:32:38, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej- A. A. -k. 111-113, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:32:38-00:56:39)

W marcu 2022r. strona pozwana została poinformowana przez ZUS, że zgodnie z obowiązującymi przepisami w sprawie C.-19, prawo powódki D. S. do świadczenia rehabilitacyjnego zostało przedłużone automatycznie, z urzędu, na okres kolejnych 3 miesięcy, czyli do dnia 26 lipca 2022r.

(dowód- zeznania świadka A. G.- k. 99-102, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min. 00:03:44-00:56:48, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej- A. A. -k. 111-113, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:32:38-00:56:39)

Pismem z dnia 20 czerwca 2022r., doręczonym powódce w dniu 24 czerwca 2022r., pozwany wezwał D. S. do udzielenia - w terminie 7 dni- informacji, czy w związku z przyznanym zasiłkiem rehabilitacyjnym, powódka nadal jest niezdolna do pracy. Powódka nie udzieliła na powyższe pismo odpowiedzi w formie pisemnej, skontaktowała się telefonicznie ze specjalistą ds. kadr i płac strony pozwanej -A. G., pytając, co w/wym. pismo oznacza i jak należy je rozumieć. A. G. wyjaśniła D. S., iż ta -mimo, iż formalnie do lipca 2022r. korzysta ze świadczenia rehabilitacyjnego- powinna skontaktować się ze swoim lekarzem leczącym lub lekarzem podstawowej opieki zdrowotnej, uzyskać od niego zaświadczenie, czy jest zdolna do pracy, czy też nie i o powyższym powiadomić pracodawcę.

Od momentu tejże rozmowy do dnia 26 lipca 2022r. powódka nie kontaktowała się z pozwanym, potrzeby kontaktu w jakiegokolwiek formie- nie dopatrył się również pracodawca. Dyrektor A. A. założyła, że powódka nie odzyska już zdolności do pracy i po wykorzystaniu świadczenia rehabilitacyjnego ubiegać się będzie o rentę.

(dowód -pismo pozwanego z dnia 20.06.2022r.-k. B-150 akt osobowych powódki, zeznania świadka A. G.- k. 99-102, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min. 00:03:44-00:56:48, przesłuchanie powódki D. S. -k. 109-111, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:01:26-00:32:38, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej- A. A. -k. 111-113, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:32:38-00:56:39)

W dniu 26 lipca 2022r., tj. w ostatni dzień usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, D. S. pojawiła się w (...) Centrum Pomocy (...) w I., poprosiła o skierowanie na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy po okresie długotrwałej absencji spowodowanej stanem zdrowia i skierowanie takie uzyskała.

W momencie wręczania powódce powyższego skierowania specjalista ds. kadr i płac strony pozwanej -A. G. wiedziała, że pracodawca w osobie Dyrektora A. A. podjął już decyzję o rozwiązaniu za wypowiedzeniem łączącej strony umowy o pracę.

(dowód- skierowanie na kontrolne badania lekarskie z dnia 26.07.2022r.-k. 8, zeznania świadka A. G.- k. 99-102, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min. 00:03:44-00:56:48, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej- A. A. -k. 111-113, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:32:38-00:56:39)

Powódka w dniu 27 lipca 2022r. przeszła badania lekarskie w poradni medycyny pracy i uzyskała orzeczenie stwierdzające jej zdolność do wykonywania pracy na stanowisku głównego księgowego. Zdolna do pracy i gotowa do jej świadczenia stawiała się następnego dnia, tj. 28 lipca 2022r. w pozwanym (...) Centrum Pomocy (...) w I.. Nie zdążyła dotrzeć do własnego gabinetu. Została poproszona do Dyrektora A. A., która w obecności kadrowej A. G. wręczyła D. S. pismo opatrzone datą 28 lipca 2022r. o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, dodając, iż powódka jest osobą chorą i powinna się leczyć.

(dowód- zeznania świadka A. G.- k. 99-102, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min. 00:03:44-00:56:48, przesłuchanie powódki D. S. -k. 109-111, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:01:26-00:32:38, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej- A. A. -k. 111-113, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:32:38-00:56:39)

Z pisemnego oświadczenia pozwanego z dnia 28 lipca 2022r. wynikało, że przyczynami wypowiedzenia powódce bezterminowej umowy o pracę były:

- długotrwała nieobecność powódki w pracy, trwająca od dnia 14 czerwca 2021r. do dnia 24 czerwca 2021r. oraz od dnia 29 sierpnia 2021r. do dnia 26 lipca 2022r., która spowodowała dezorganizację pracy działu(...) - (...) jednostki oraz

- utrata zaufania do powódki spowodowana brakiem współpracy w zakresie informowania pracodawcy, w tym o ubieganie się o dalsze świadczenia, m.in. o złożenie kolejnego wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, a także brak odpowiedzi na pismo pracodawcy skierowane do D. S. i osobiście przez nią odebrane w dniu 24 czerwca 2022r., świadczący o braku współpracy ze strony powódki.

Zarzuconej powódce dezorganizacji pracy D.(...) - (...) pozwany dopatrył się w konieczności stopniowego i rozłożonego w czasie wdrożenia pozostałych pracowników w/wym. działu w nowy zakres obowiązków w związku z nieobecnością powódki oraz zwolnieniem lekarskim -od dnia 11 kwietnia 2022r.- zastępcy głównego księgowego, w zwiększeniu i obciążeniu tych pracowników dodatkową pracą i stresem, napiętych relacjach pomiędzy pracownikami, niepewności co do dotrzymania terminów składania sprawozdań i zachowania ciągłości pracy oraz w niemożności podjęcia przez pracodawcę ważnych decyzji kadrowych na skutek utrudnionego kontaktu z powódką i braku z jej strony informacji, co do powrotu do pracy, czy też dalszego korzystania ze świadczeń.

(dowód - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 28.07.2022r.-k. C-1 akt osobowych powódki oraz k. 6 akt sprawy)

W okresie wypowiedzenia powódka zobowiązana została do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego, a po jego wykorzystaniu, w pozostałym okresie wypowiedzenia- została zwolniona przez pozwanego pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy.

Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu łączącego strony, wieloletniego, przebiegającego bez żadnych zastrzeżeń stosunku pracy, była dla D. S. zaskoczeniem.

(dowód - pismo pozwanego z dnia 28.07.2022r-k. 7)

W momencie wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy pracę w D. (...) wykonywały 3 osoby: P. H., K. P. i K. S.. Od dnia 11 kwietnia 2022r., tj. od początku zwolnienia lekarskiego zastępcy głównego księgowego M. S. i przewidywanej jej długotrwałej nieobecności, strona pozwana nie zatrudniła nikogo ani na zastępstwo, ani w oparciu o umowę cywilno-prawną. Dział (...) - (...) realizował swoje zadania, nie było potrzeby, aby pracownicy w nim zatrudnieni wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych.

Umowa o pracę łącząca powódkę i pozwanego uległa rozwiązaniu z dniem 31 października 2022r.

Od dnia 1 listopada 2022r. na stanowisku głównego księgowego pozwany zatrudnił P. H., a obowiązki zastępcy głównego księgowego powierzył K. P..

Na chwilę zamknięcia rozprawy w analizowanej sprawie w D. Budżetowo-Finansowym pracowały wymienione wyżej P. H., K. P. i K. S. oraz korzystająca wcześniej ze świadczeń związanych z rodzicielstwem-N. W.. Długotrwanie nieobecna pozostawała M. S..

(dowód- zeznania świadków: A. G.- k. 99-102, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min. 00:03:44-00:56:48, P. H.-k. 102-104, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min.00:57:05-01:46:26, K. P.- k. 104-107, e-protokół z dnia 19.01.2023r.-min.01:46:51-02:22:20, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej- A. A. -k. 111-113, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:32:38-00:56:39)

W czasie usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy w okresie od dnia 29 sierpnia 2021r. do dnia 26 lipca 2022r., D. S. trzykrotnie otrzymała od pozwanego pracodawcy nagrody pieniężne- w dniu 29 listopada 2021r. w kwocie

(...) za zaangażowanie w wykonywaną pracę oraz wkład w funkcjonowanie (...) w I., w dniu 6 grudnia 2021r.-w wysokości (...). oraz w dniu 10 grudnia 2021r. w kwocie (...) za wykonanie dodatkowych zadań w ramach realizacji projektu” (...) T.”.

(dowód- dokumenty na k.B-147-149 akt osobowych powódki)

Wynagrodzenie powódki D. S. obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło (...). brutto miesięcznie.

(dowód - informacja pozwanego z dnia 16.09.2022r.- k. 40)

Aktualnie 46-letnia powódka nie pracuje. Nie jest zainteresowana powrotem do pracy w (...) Centrum Pomocy (...) w I.. W postawie i zachowaniu Dyrektora A. A. wyrażonym w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i podczas wręczania powódce pisma z dnia 28 lipca 2022r., D. S. dopatruje się antagonistycznego, nie rokującego poprawy, nastawienia kierownika jednostki wobec jej osoby i w związku z tym nie widzi ani możliwości, ani celowości kontynuowania zatrudnienia u strony pozwanej.

(dowód- przesłuchanie powódki D. S. -k. 109-111, e-protokół z dnia 2.03.2023r.-min.00:01:26-00:32:38)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej przywołanych dowodów z dokumentów, których prawdziwości i autentyczności żadna ze stron postępowania nie kwestionowała oraz w oparciu o zeznania świadków: A. G., P. H. i K. P. , jak i na podstawie przesłuchania stron- powódki D. S. oraz Dyrektora pozwanego (...) Centrum Pomocy (...) w I. A..

Oceny zeznań świadków i stron Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego, ograniczając się do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia analizowanej sprawy. Zeznania wszystkich w/wym. świadków oraz powódki D. S. nie wzbudziły uwag czy wątpliwości Sądu. Były spójne, rzetelne, klarowne i jasne, nadto wzajemnie się uzupełniały, co dodatkowo przemawiało za przypisaniem im waloru prawdziwości.

Z faktami przywołanymi w sprawie i opisanymi przez świadków j/w. oraz powódkę korelowały częściowo zeznania Dyrektora (...) w I. A., która przesłuchana została w charakterze strony pozwanej. Sąd doszukał się jednak w jej zeznaniach pewnych niejasności, nadinterpretacji rzeczywistości, a nadto wybitnie subiektywnego podejścia do całej sprawy. Uznał Sąd, iż było to przejawem przyjętej przez stronę pozwaną taktyki procesowej zmierzającej do osiągnięcia satysfakcjonującego wyniku w postaci wyroku oddalającego powództwo.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu w całości.

Podstawą prawną dochodzonego przez powódkę D. S. odszkodowania był art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Powódka zarzuciła, iż dokonane przez pozwanego pismem z dnia 28 lipca 2022r. rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony, za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, było bezzasadne i opierało się na przyczynach niewystarczających do zakończenia bezterminowego, trwającego ponad 20 lat, nienagannego zatrudnienia, a które - w ocenie powódki- stanowiły de facto nieokreśloną prawem karę za długotrwałą, usprawiedliwioną stanem zdrowia, nieobecność pracownika w pracy.

Sąd, przystępując do rozpoznania przedmiotowej sprawy, zobowiązany był dokonać oceny zgodności kontestowanego wypowiedzenia umowy o pracę na dwóch płaszczyznach- formalnej, w ramach której rozważenia wymagało, czy wypowiedzenie naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę oraz na płaszczyźnie materialnej, merytorycznej,

która z kolei wymuszała konieczność rozważenia zasadności wypowiedzenia(vide: m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997r., sygn. akt I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Oдноśnie kwestii formalnych Sąd kierował się treścią art. 30 § 3 k.p., który stanowi, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno nastąpić na piśmie, a w myśl art. 30 § 4 k.p.- zawierać także przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być również zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Analiza oświadczenia pracodawcy z dnia 28 lipca 2022r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wykazała, iż od strony formalnej dokonane przez pozwane (...) Centrum Pomocy (...) w I. rozwiązanie stosunku pracy było prawidłowe, wskazywało także na 3-miesięczny okres wypowiedzenia , który z racji na staż pracy powódki miał zastosowanie w jej przypadku (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.) oraz określało moment jego upływu.

Skoro rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem było - w świetle art. 30 § 2-5 k.p.- prawidłowe pod względem formalnym i nie naruszyło przepisów dotyczących trybu wypowiedzenia umowy o pracę, zatem kolejnym krokiem Sądu stało się dokonanie-w oparciu o wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego-oceny zasadności wypowiedzenia stosunku pracy. Sąd zobligowany był skontrolować wypowiedzenie w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 28 lipca 2022r.,mając na uwadze wymóg, iż pracodawca nie może, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, uzupełniać wypowiedzenia, ani powoływać się na inne przyczyny niż te wskazane w wypowiedzeniu. Oznacza to, że przyczyny podane pracownikowi w wypowiedzeniu umowy o pracę, zakreśliły granice jego sądowej kontroli.

W ocenie Sądu treść zaofiarowanych przez strony dowodów z dokumentów, zeznania świadków: A. G., P. H. i K. P. oraz przesłuchanie powódki D. S. i Dyrektora pozwanego- A. A. w charakterze stron, wykazały, iż od strony formalnej dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem było prawidłowe i w pełni zrozumiałe przez powódkę, chybione natomiast, bo niezasadne, okazały się wskazane przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia.

Z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 28 lipca 2022r. wynikało, iż przyczynami wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę na czas

nieokreślony były:

- długotrwała nieobecność powódki w pracy, trwająca od dnia 14 czerwca 2021r. do dnia 24 czerwca 2021r. oraz od dnia 29 sierpnia 2021r.do dnia 26 lipca 2022r., która spowodowała dezorganizację pracy działu (...) - (...) jednostki oraz

- utrata zaufania do powódki spowodowana brakiem współpracy w zakresie informowania pracodawcy, w tym o ubieganie się o dalsze świadczenia , m.in. o złożenie kolejnego wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, a także brak odpowiedzi na pismo pracodawcy skierowane do D. S. i osobiście przez nią odebrane w dniu 24 czerwca 2022r., świadczą o braku współpracy ze strony powódki.

Zarzuconej powódce dezorganizacji pracy D. (...) - (...) pozwany dopatrył się w konieczności stopniowego i rozłożonego w czasie wdrożenia pozostałych pracowników w/wym. działu w nowy zakres obowiązków w związku z nieobecnością powódki oraz zwolnieniem lekarskim -od dnia 11 kwietnia 2022r.- zastępcy głównego księgowego, w zwiększeniu i obciążeniu tych pracowników dodatkową pracą i stresem, w napiętych relacjach pomiędzy pracownikami, niepewności co do dotrzymania terminów składania sprawozdań i zachowania ciągłości pracy oraz w niemożności podjęcia przez pracodawcę ważnych decyzji kadrowych na skutek utrudnionego kontaktu z powódką i braku z jej strony informacji, co do powrotu do pracy, czy też dalszego korzystania ze świadczeń.

Zadanie Sądu sprowadzało się zatem do ustalenia i oceny, czy okoliczności przywołane w oświadczeniu pozwanego z dnia 28 lipca 2022r. faktycznie miały miejsce i czy były one na tyle poważne i naganne, że uniemożliwiały pracodawcy dalsze zatrudnianie powódki na dotychczasowym stanowisku głównej księgowej (...) Centrum Pomocy (...) w I.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości i zasadności faktów stanowiących przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.), ten jednak – zdaniem Sądu – w drodze przywołanych we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia dowodów z dokumentów oraz poprzez zeznania świadków, jak również na podstawie dowodu z przesłuchania strony pozwanej w osobie Dyrektora A. A. nie wykazał, w sposób przekonujący i wystarczający, zasadności przyczyn zakończenia współpracy z powódką.

Jeśli chodzi o pierwszą wskazaną przez pozwanego przyczynę, a mianowicie długotrwałą nieobecność powódki w pracy, trwająca od dnia 14 czerwca 2021r. do dnia 24 czerwca 2021r. oraz od dnia 29 sierpnia 2021r. do dnia 26 lipca 2022r., która spowodowała dezorganizację pracy działu (...) - (...) jednostki, to – w ocenie Sądu- spełniała ona standardy wyznaczone treścią art. 30 § 4 k.p., lecz nie uczyniła wypowiedzenia uzasadnionym.

W tym miejscu należy zauważyć, iż wypowiedzenie jest wprawdzie zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, a co za tym idzie przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć ani szczególnej wagi, ani nadzwyczajnej doniosłości (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20, poz. 598), to jednak zwykle rozwiązanie stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999/23, poz. 751).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym zasadności rozwiązania stosunku pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownika, akcentuje się, że ocena zasadności wypowiedzenia w takiej sytuacji musi być powiązana z celem i istotą stosunku pracy w tym sensie, że jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (vide: wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998/20, poz. 600, wyrok z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999/20, poz. 648 oraz postanowienie z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04, LEX nr 1129105).

Sąd Najwyższy wyrażał także pogląd, że sama długotrwała absencja, w szczególności bliska okresowi wskazanemu w art. 53 § 1 pkt 1 k.p., może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, jeśli powoduje dezorganizację pracy lub inne trudności w wypełnianiu zadań zakładu pracy, zwracał jednak przy tym uwagę, że nieobecność pracownika uznana za zasadną przyczynę wypowiedzenia powinna być nieobecnością powtarzającą się lub doszło do sytuacji, w której- pomimo powrotu do pracy - pracownik nie odzyskał zdolności do jej wykonywania(vide: wyrok z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998/16, poz. 476, wyrok z 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999/20, poz. 648, wyrok z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 305/05, LEX nr 395064).

Absencja chorobowa D. S. w okresie od dnia 14 czerwca 2021r. do dnia 24 czerwca 2021r. oraz od dnia 29 sierpnia 2021r. do dnia 26 lipca 2022r. pozostawała poza sporem. Według pozwanego doprowadziła do dezorganizacji pracy działu (...) - (...) przejawiającej się w konieczności stopniowego i rozłożonego w czasie wdrożenia pozostałych pracowników w/wym. działu, czyli zastępcy głównego księgowego -M. S., księgowego P. H. oraz pomocy administracyjnych w osobach K. P. i K. S. w nowy zakres obowiązków w związku z nieobecnością powódki oraz zwolnieniem lekarskim -od dnia 11 kwietnia 2022r.- zastępcy głównego księgowego, w zwiększeniu i obciążeniu tych pracowników dodatkową pracą i stresem, w napiętych relacjach pomiędzy pracownikami, niepewności co do dotrzymania terminów składania sprawozdań i zachowania ciągłości pracy oraz w niemożności podjęcia przez pracodawcę ważnych decyzji kadrowych na skutek utrudnionego kontaktu z powódką i braku z jej strony informacji, co do powrotu do pracy, czy też dalszego korzystania ze świadczeń.

Należy jednak -zdaniem Sądu- z całą mocą zgodzić się ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku dnia 6 listopada 2001r. sygn. akt I PKN 449/00, że pracodawca powinien organizować swą działalność, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, a wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek

przyczynowy z naruszeniem jego istotnych interesów. Naruszenie istotnych interesów pracodawcy stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne dla pracodawcy skutki.

Przeprowadzone in casu postępowanie dowodowe wykazało, że nie tyle nieobecność powódki w pracy w dniach 14-24 czerwca 2021r., lecz długotrwała choroba D. S. od dnia 29 sierpnia 2021r. do dnia 26 lipca 2022r., pozbawiła pozwanego, na okres niemal 1 roku, pracownika na stanowisku głównego księgowego i już tylko dlatego w pewnym stopniu zdeorganizowała proces pracy w D. (...) pozwanego. Spowodowała także konieczność przydzielenia dodatkowej pracy pozostałym pracownikom działu, zwiększyła ich obciążenie obowiązkami, zrodziła stres u tych pracowników, zwłaszcza u P. H. i K. P., które nie mając odpowiedniej wiedzy i doświadczenia zmuszone były przejąć zadania głównej księgowej, w szczególności, gdy niezdolną do pracy z powodu choroby stała się również zastępca powódki- M. S.. Nie zdziwiły zatem Sądu podniesione przez pozwanego, wywołane nieobecnością powódki napięte relacje pomiędzy pracownikami D. (...) - (...), ich niepewność co do dotrzymania terminów składania sprawozdań i zachowania ciągłości pracy, jednak - co istotne - Sąd nie dopatrywał się, aby długotrwała absencja powódki doprowadziła do naruszenia jakichkolwiek istotnych interesów pozwanego pracodawcy i by (...) Centrum Pomocy (...) w I., w związku z usprawiedliwioną nieobecnością powódki, znalazło się w szczególnie nadzwyczajnej, krytycznej sytuacji. Przyznali to również przesłuchani świadkowie oraz Dyrektor (...) A. A.. Z doświadczenia życiowego wynika, że każdy pracodawca staje niekiedy przed koniecznością takiego zorganizowania pracy, by- bez uszczerbku dla jej wydajności i jakości – obowiązki nieobecnego pracownika zostały wykonane przez inne osoby. W okolicznościach analizowanej sprawy pozwany uporał się z niedogodnościami wynikającymi z absencji powódki przy wykorzystaniu pozostałych mu sił i środków, nie zatrudnił dodatkowych pracowników, czy to na podstawie umowy o pracę, czy to w oparciu o umowę cywilno-prawną, jak to miało miejsce w przypadku długotrwałego zwolnienia lekarskiego N. W., nie zwiększył także zatrudnienia, gdy na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą, od dnia 11 kwietnia 2022r., udała się zastępca głównego księgowego- M. S.. Pozostali (...) (...), K. P. i K. S. jedynie okresowo i w czasie nieobecności w pracy zastępcy głównego księgowego, pracowały w godzinach nadliczbowych, za co otrzymały od pracodawcy nagrody i jak zaszła taka potrzeba- kontaktowały się, zwłaszcza P. H., telefonicznie z powódką w celu uzyskania merytorycznego wsparcia i wsparcie takie zawsze ze strony powódki otrzymały. Nadto D. S., dwukrotnie- w grudniu 2021r. i w lutym 2022r., na telefoniczną prośbę Dyrektora A. A., zjawiała się w miejscu pracy i pomogła koleżankom z D. (...) - (...) w rozliczeniu projektu „(...) T.” oraz dokonała oceny prawidłowości bilansu sporządzonego przez M. S.. W związku z powyższym Sąd doszedł do wniosku, że czas trwania absencji powódki, choć zdenerwował i zestresował kierownictwo jednostki oraz pozostałych, w części mało doświadczonych, pracowników D. (...) - (...), skutkowało zwiększeniem zakresu ich zadań i spowodowało pewne trudności organizacyjne, nie doprowadził do sytuacji dostatecznie uzasadniającej wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Wykonywanie pracy za osoby nieobecne nie jest bowiem niczym nadzwyczajnym, jest stanem normalnym, wręcz typowym. Reakcja pozwanego na przedłużającą się z przyczyn zdrowotnych nieobecność powódki była- zdaniem Sądu- nieodpowiednia, niewspółmierna do faktycznie powstałych niedogodności związanych z tą nieobecnością. Wypowiedzenie powódce bezterminowej umowy o pracę, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności przedmiotowej sprawy oraz oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy z punktu widzenia pracodawcy, pracownika i odbioru społecznego, nie zasługiwało na aprobatę. W ocenie Sądu waga i charakter przyczyny wypowiedzenia winny być także odniesione do dotychczasowej pracy powódki i w związku z tym nie mógł zniknąć z pola widzenia fakt, że D. S. była długoletnim pracownikiem strony pozwanej, do którego pracy nie było żadnych zastrzeżeń, który nie był nigdy karany karami porządkowymi, więcej- który w czasie absencji chorobowej pozostawał w kontakcie z zastępującą ją M. S. i P. H., udzielał im wsparcia i niezbędnej pomocy, który na prośbę Dyrektora w czasie zwolnienia lekarskiego dwukrotnie zjawiał się w zakładzie pracy i realnie pomógł koleżankom z D. (...) - (...) i który w czasie długotrwałej absencji w okresie od dnia 29 sierpnia 2021r. do dnia 26 lipca 2022r., trzykrotnie otrzymał nagrody pieniężne za zaangażowanie w wykonywaną pracę i realizowane projekty oraz wkład w funkcjonowanie (...) w I..

Niezależnie od powyższego ważne w sprawie było i to, że w okresie ponad 20-letniego zatrudnienia, nienagannie wykonująca swoje obowiązki powódka nie nadużywała zwolnień lekarskich. Przez dwie dekady korzystała z krótkiego zwolnienia lekarskiego w 2002r. i przed porodem w 2004r., następnie chorowała przez tydzień w 2018r. i korzystała z dwóch dni opieki nad dzieckiem. Przywołana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę usprawiedliwiona nieobecność powódki była wyjątkiem, pierwszym, tak długim, okresem absencji powódki spowodowanym chorobą. Co

istotne - powódka po tym okresie odzyskała zdolność do pracy, wróciła do pracy, wyraziła gotowość do jej świadczenia i nie zaistniała in casu żadna dodatkowa przesłanka, która w sposób obiektywny uzasadniałaby obawę pozwanego pracodawcy, że dalsze zatrudnianie D. S. w (...) w I. może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu jednostki i jego interesom.

Z tych też względów Sąd doszedł do przekonania, że wypowiedzenie D. S. umowy o pracę z powołaniem na jej długotrwałą nieobecność w pracy, trwającą od dnia 14 czerwca 2021r. do dnia 24 czerwca 2021r. oraz od dnia 29 sierpnia 2021r. do dnia 26 lipca 2022r., która spowodowała dezorganizację pracy działu(...) - (...) w I., było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45§ 1 k.p.

Bezasadne było również przypisanie powódce przez pozwanego dezorganizacji wspomnianego działu, do której powódka miała doprowadzić poprzez to, że nie poinformowała pracodawcy, czy powróci do pracy, czy też w dalszym ciągu będzie korzystać ze świadczenia rehabilitacyjnego. Według strony pozwanej pracodawca na skutek utrudnionego kontaktu z powódką i braku z jej strony w/wym. informacji, nie mógł podjąć ważnych decyzji kadrowych, co - jak zeznała Dyrektor A. A. -sprowadzać się miało do podjęcia decyzji o zatrudnieniu innej osoby na zastępstwo. Niezależnie od zarzutu dezorganizacji, ta sama przyczyna, określona jako brak współpracy w zakresie informowania pracodawcy, wskazana została przez stronę pozwaną w oświadczeniu z dnia 28 lipca 2022r. jako powód utraty zaufania pozwanego wobec D. S., który także legł u podstaw wypowiedzenia powódce bezterminowej umowy o pracę. Pozwany utracił zaufanie do powódki i sięgnął po wypowiedzenie stosunku pracy dlatego, że powódka nie odpowiedziała na skierowane do niej pismo pracodawcy z dnia 20 czerwca 2022r., odebrane przez nią osobiście w dniu 24 czerwca 2022r.

W przypadku wskazania przez pracodawcę -jako przyczyny wypowiedzenia- utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności Sąd zobowiązany był ocenić, czy fakty te mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie – pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała wypowiedzenie stosunku pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025).

Utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Zachowanie pracownika będące przyczyną utraty zaufania nie musi być zawinione przez pracownika. Jeżeli postawa pracownika i jego stosunek do obowiązków pracowniczych, które w procesie pracy podlegają ocenie pracodawcy, pozwolą pracodawcy zwątpić w zaufanie, jakim obdarzył on pracownika i będzie to miało umocowanie w konkretnych faktach, to wówczas utrata zaufania zawsze stanowi wystarczającą podstawę do rozwiązania umowy o pracę.

Jak wynika z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego pozwany pracodawca wiedział, jak długo będzie trwać nieobecność powódki spowodowana jej stanem zdrowia - od dnia 29 sierpnia 2021r. do dnia 26 lipca 2022r. Wynikało to z przesyłanych do pracodawcy, w trybie elektronicznym, zaświadczeń lekarskich oraz decyzji ZUS o przyznaniu powódce, na konkretny okres czasu, świadczenia rehabilitacyjnego, czego pozwany nie kwestionował. D. S. nie miała zatem, wbrew odmiennym twierdzeniom pozwanego pracodawcy, obowiązku informować pracodawcy o planowanym okresie niezdolności do pracy, gdyż żaden przepis nie nakładał na pracownika takiej powinności, nie miała także obowiązku wskazywać pozwanemu w czerwcu 2022r., czy jest zdolna do pracy i czy powróci do niej po dniu 26 lipca 2022r., czy też w dalszym ciągu będzie korzystać ze świadczenia rehabilitacyjnego. Było dla Sądu jasne, że skoro przedłużono powódce czas pobierania świadczenia rehabilitacyjnego na okres następnych 3 miesięcy, czyli do lipca 2022r., o czym pozwany pracodawca wiedział, zatem logiczne było, że powódka do dnia 26 lipca 2022r. nie była zdolna do pracy. Kierowanie przez pozwanego do D. S. pisma z dnia 20 czerwca 2022r. z zapytaniem, czy jest zdolna do pracy i oczekiwanie od niej, jak zeznała świadek A. G., aby powódka przed dniem 26 lipca 2022r. udała się do lekarza celem uzyskania informacji o takiej zdolności i poinformowała o powyższym pracodawcę, nie miało ani sensu,

ani podstawy prawnej i tym samym brak odpowiedzi powódki na powyższe pismo z dnia 20 czerwca 2022r., doręczone jej w dniu 24 czerwca 2022r., nie mógł -w ocenie Sądu -uzasadniać utraty zaufania pozwanego do pracownika i w konsekwencji stać się przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy. Nie dziwi zatem konkluzja strony powodowej, że w okolicznościach analizowanej sprawy wypowiedzenie stosunku pracy stanowiło ze strony pozwanego swoisty odwet za skorzystanie przez powódkę z prawa do długotrwałego, podyktowanego stanem zdrowia, zwolnienia od pracy.

Reasumując- decyzja strony pozwanej o rozwiązaniu w sposób zwykły, tj. za wypowiedzeniem, zawartej z powódką D. S., na czas nieokreślony umowy o pracę była chybiona, oparta na niewystarczających, a co za tym idzie- bezzasadnych przyczynach. Sąd, dokonując oceny wskazanych przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 28 lipca 2022r. przyczyn wypowiedzenia, nie ograniczył się jedynie do oceny wyizolowanego zdarzenia czy zachowania powódki. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę ocenił Sąd uwzględniając zarówno potrzeby pozwanego, jak i interes powódki, która przez przeszło 20 lat , generalnie nie chorując, sumiennie i starannie wykonywała na rzecz (...) w I. powierzone jej obowiązki pracownicze. Powyższe skutkowało koniecznością uwzględnienia żądania zgłoszonego przez D. S., zasądzenia na jej rzecz od pozwanego odszkodowania w kwocie 18.282,00zł. brutto i orzeczenia - w myśl art. 45§ 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. i art. 36 § 1 pkt 3 k.p.- jak w punkcie 1 wyroku.

Zasądzone w punkcie 1 wyroku odszkodowanie zamknęło się kwotą żadaną przez powódkę , tj. 18.282,00zł. brutto, mimo że liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy powinno wynosić 19.812,00zł. brutto (3 x 6.604,00zł. brutto), jednak Sąd - zgodnie z art. 321 §1 k.p.c.- nie mógł wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie, a z uwagi na fakt, iż powódka, po wskazaniu przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew wysokości jej wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop (6.604,00zł. brutto), nie rozszerzyła powództwa w oparciu o art. 193 k.p.c., zatem Sąd, będąc związany żądaniem pozwu, zasądził odszkodowanie w wysokości wskazanej w pozwie.

Uznał jednak Sąd, iż nadając z urzędu wyrokowi w punkcie 1, na podstawie art. 477² §1 k.p.c., rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego 1-miesięcznego wynagrodzenia pracownika, winien posłużyć się prawidłową, wskazaną przez pozwanego na żądanie Sądu, kwotą w/wym. wynagrodzenia i stąd też rozstrzygnięcie jak w punkcie 4 wyroku.

Odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem Sąd zasądził - zgodnie z żądaniem pozwu -wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wydania niniejszego wyroku, tj. od dnia 2 marca 2023r. do dnia zapłaty, rozstrzygnięcie swoje w tym zakresie opierając na przepisie art. 300 k.p. w zw. z art. 455 k.c., art. 476 k.c. i art.481§ 1 i 2 k.c.

Odsetek za czas opóźnienia wierzyciel może żądać, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, tj. gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie był oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. Zgodnie zaś z treścią art. 61 k.c. oświadczenie woli , które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą , gdy doszło do niej w taki sposób, żeby mogła zapoznać się z jego treścią.

W przedmiotowej sprawie powódka nie wykazała, by przed wniesieniem pozwu wzywała pozwanego do zapłaty spornego odszkodowania i dlatego też Sąd jako wezwanie do jego zapłaty potraktował żądanie zawarte w pozwie, który stronie pozwanej został doręczony przez Sąd w dniu 6 września 2022r. (k.26), a wobec bezskuteczności powyższego wezwania , Sąd przychylił się do żądania D. S. i zasądził stosowne odsetki ustawowe za opóźnienie, od daty późniejszej, bo od dnia 2 marca 2023r.,gdyż tak oczekiwała powódka, a Sąd jej żądanie w tym zakresie uznał za zgodne z prawem.

W punktach 2-3 wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, a to na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.

W punkcie 2 wyroku Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu opłatę od pozwu w kwocie 1.000,00zł., od uiszczenia której z mocy ustawy zwolniona była powódka, orzekając tak na podstawie przywołanego wyżej art.98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust.1 i art. 13 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia

28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zaś w punkcie 3 wyroku - zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015, poz. 1800 z póź.zm.) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczoną od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty (art. 98 § 1¹ k.p.c.).

I., dnia 17 marca 2023r.

Sędzia Alicja Lisiecka