

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., 19 października 2018 roku

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Ewa Chmieleńska, Alicja Orzechowska

Protokolant: sekr. Katarzyna Bińkuś

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 października 2018 roku w O. sprawy

z powództwa I. M. (PESEL (...))

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa Oddział w M. (NIP (...))

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

1. przywraca powódkę I. M. do pracy w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa Oddział w M. na poprzednich warunkach pracy i płacy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku;
2. zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ostródzie kwotę 1560 zł (tysiąc pięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów sądowych od uiszczenia których powódka była zwolniona.

Ewa Chmieleńska SSR Marzena Madrak Alicja Orzechowska

UZASADNIENIE

Powódka I. M. złożyła pozew przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa Oddział w M. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonanego przez pozwaną 8 stycznia 2018 r. oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu wskazała dokonane przez pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione i narusza to prawo. Podniosła, iż jej nieobecności w pracy spowodowane chorobą, nie powodowały dezorganizacji pracy, co według pozwanej miało być przyczyną wypowiedzenia. Zdaniem powódki wypowiedzenie umowy łączącej ją z pozwaną jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i stanowi nadużycie tego prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Zdaniem powódki za taką oceną przemawia szereg okoliczności, mianowicie fakt, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 1984 roku (33 lata i 7 miesięcy), w okresie zatrudnienia podwyższała swoje kwalifikacje zawodowe, ukończyła technikum technologii żywności i przetwórstwa mięsa. Powódka, po uzyskaniu dodatkowych kwalifikacji, bezskutecznie zwracała się do pozwanej o zmianę stanowiska pracy na odpowiadające jej kwalifikacjom. W konsekwencji przez cały okres zatrudnienia wykonywała ciężką pracę fizyczną. Wieloletnie obciążenia związane z pracą wykonywaną w pozycji stojącej, wymagającą dźwigania dużych ciężarów doprowadziły do nadszarpnięcia zdrowia powódki. W 2012 r. powódka zachorowała na zapalenie nadkłykcia boczno-kości ramiennej prawej (schorzenie łokcia), a następnie w 2013 r. – na kręgosłup. Stwierdzono u powódki chorobę krążka międzykręgowego szyjnego z uszkodzeniem nerwów rdzeniowych, stan po operacyjnym leczeniu dyskopatii szyjnej w poziomach C4 – C5 i C6 – C7 z zastosowaniem implantów, obustronną rwę kulszową i inne schorzenia. Powódka wskazała, że czeka na ją wymiana dysku międzykręgowego C5 – C6. Podaje również, że posiada orzeczenie o niepełnosprawności 05-R. Według powódki, pozwana miała pełną wiedzę na temat stanu zdrowia

powódki i tego, że jest on wynikiem wieloletniej ciężkiej pracy w pozwanej spółce. Powódka wymaga rehabilitacji i z tym była związana konieczność korzystania ze zwolnień lekarskich. Pozwana nie informowała powódki o tym, że jej zwolnienia dezorganizują pracę w zakładzie.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i przyznanie pozwanej od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że w dniu 8 stycznia 2018 r. złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązującym na 30 kwietnia 2018 r. Wymienione oświadczenie było konsultowane ze związkami zawodowymi, które nie zajęły stanowiska. Zdaniem pozwanej przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy jest prawdziwa. Pozwana zaznaczyła, że, wprawdzie – jak wskazała powódka – w dziale, w którym wymieniona powódka, wykonywało pracę 150 pracowników, jednak na 3 zmiany, a ponadto był niedobór pracowników. Zdaniem pozwanej nieobecność każdego pracownika dezorganizuje organizację pracy. Pozwana podniosła, iż składając powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie naruszyła art. 8 k.p., ponieważ jej celem było zapewnienie właściwej organizacji pracy. Ponadto wskazała, że, zgodnie z wnioskami powódki i jej doświadczeniem, pozwana zmieniała jej stanowiska pracy. Powódka posiada orzeczenie lekarskie dopuszczające ją do pracy na zajmowanym stanowisku z przeciwwskazaniem do dźwigania ciężarów do 5 kg i taką pracę pracodawca zapewniał powódce.

/odpowiedź na pozew k. 41-42/

W piśmie z dnia 6 kwietnia 2018 r. powódka odniosła się do stanowiska pozwanej wyrażonego w odpowiedzi na pozew, wskazując, że na jednej zmianie u pozwanej pracuje około 170 pracowników, podobnie na drugiej zmianie, zaś na zmianie nocnej – 5 pracowników. Zdaniem powódki nieobecności jednego pracownika spośród 170 nie miały i nie mogły mieć wpływu na organizację pracy pozwanej. Wskazała również, że pracuje na wyznaczonym stanowisku pracy, które wchodzi w skład linii technologicznej, na którym pracuje jedna osoba. Zastąpienie jednego pracownika innym pracownikiem nie ma wpływu na organizację ciągu technologicznego, w skład którego wchodzi linia produkcyjna i ludzie z innych odcinków pracy i zmian. Zdaniem powódki pozwana dysponuje 2-3 pracownikami rezerwowymi, co ma zapewnić ciągłość pracy. Ponadto, zatrudniając pracowników niepełnosprawnych pozwana, w swoim dziennym, kwartalnym i rocznym planie produkcyjnym ma obowiązek uwzględniania niedogodności i ryzyka, związanych ze specyfiką zatrudniania osób niepełnosprawnych, a część tych niedogodności jest rekompensowana przez PFRON w formie pieniężnej.

Powódka, podała również, że w marcu 2014 r. w wyniku badań kontrolnych w Wojewódzkim Szpitalu (...) w Poradni (...) uzyskała zaświadczenie, które na podstawie stanu pooperacyjnego stawiało warunek pracy na stanowisku z przeciwwskazaniem dźwigania ciężarów powyżej 5 kg. Z otrzymanym zaświadczeniem udała się do kadr w zakładzie pracy, gdzie powiedziano jej, że w zakładzie nie ma lekkiej pracy i że powinna tę kwestię zgłosić przełożonemu, a przy najbliższym badaniu kontrolnym okazać zaświadczenie lekarzowi medycyny pracy. Powódka wskazała, że w okresie od 10.03.2014 r. do 10 listopada 2016 r. pozwana nie zapewniła powódce zatrudnienia na stanowisku z uwzględnieniem obciążenia do 5 kg.

/pismo procesowe powódki k. 57-60/

Na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2018 r. strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska w sprawie, z tym, że strona pozwana zrezygnowała z żądania zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego /k. 63/

Pozwana, w piśmie procesowym z dnia 8 maja 2018 r. wskazała, że powódka korzystała zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dodatkowego urlopu z tytułu niepełnosprawności począwszy od 6 stycznia 2014 r., zaświadczenie o niepełnosprawności zostało przez nią dostarczone 23 lutego 2013 r., nie korzystała z płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie korzystała z płatnych zwolnień od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, nie pracowała w porze nocnej, z tym, że mogło się zdarzyć, że rozpoczynała pracę o godzinie

5:00, a pora nocna u pozwanej trwa między godziną 22:00 a 6:00, powódka nie pracowała u pozwanej w godzinach nadliczbowych, a od 1 lipca 2014 r. pracowała 7 godzin na dobę.

/pismo procesowe pozwanej k. 81/

Powódka w piśmie z dnia 18 maja 2018 r. zaprzeczyła twierdzeniom pozwanej zawartym w piśmie z dnia 8 maja 2018 r., podając, że przebywała na płatnych zwolnieniach od pracy w celu korzystania z zabiegów leczniczych i usprawniających. Ich terminy pokrywają się z datami nieobecności powódki wskazanymi przez pozwaną w piśmie z 8 stycznia 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Na tę okoliczność powódka przedstawiła skierowania na zabiegi fizjoterapeutyczne oraz na pobyty na Oddziale (...) z Pododdziałem (...) w M.. Ponadto, wbrew twierdzeniom pozwanej, pracowała w porze nocnej i na tę okoliczność wniosła o dopuszczenie dowodu z kart ewidencji czasu pracy od 7 stycznia 2013 r. do 1 lipca 2014 r. Wskazała, że pracowała też w godzinach nadliczbowych, wnosząc o dopuszczenie na tę okoliczność dowodu z ewidencji czasu pracy za okres od 1 lipca 2014 r. do 28 lutego 2017 r. i wydruków odpowiednika raportu miesięcznego (...) oraz o zobowiązanie pozwanej do złożenia tych dokumentów.

Wskazała ponadto, że pracowała u pozwanej w godzinach nocnych w okresie od 25 lutego 2013 r. do 1 lipca 2014 r. na drugich zmianach, tj. od godziny 14:00 do 24:00, a w okresie od 1 lipca 2014 r. do 28 lutego 2017 r. – w godzinach nadliczbowych.

/pismo procesowe powódki k. 83-86/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. M. była zatrudniona w pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa Oddział w M. od 1 września 1984 r. Ostatnio na stanowisku operatora maszyn i urządzeń w D. (...), za wynagrodzeniem w wysokości 2869,51 zł.

/bezsporne, akta osobowe powódki, zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu k. 50/

Orzeczeniem z dnia 7 stycznia 2013 r. (...) Zespołu (...) o Niepełnosprawności w O. powódka została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Przedmiotowe orzeczenie dostarczyła do zakładu pracy. W związku z orzeczeniem o niepełnosprawności powódka złożyła wniosek z 26.02.2013 r. do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody na pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei we wniosku z dnia 01.07.2014 r. oświadczyła, że nie chce być zatrudniana w wymiarze 8 godzin na dobę, w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Od 4 lipca 2014 pracowała po 7 godzin dziennie.

/bezsporne – akta osobowe powódki/

W kolejnym orzeczeniu o niepełnosprawności powódki z dnia 13.07.2015 r. powódka również została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Wskazano ponadto, że wymaga odpowiedniego zatrudnienia - stanowiska przystosowanego.

/bezsporne, orzeczenie lekarskie k. 139 części B akt osobowych/

Zgodnie z orzeczeniem lekarskim (...) z dnia 17.11.2016 r., lekarz medycyny pracy stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy przez powódkę na dotychczasowym stanowisku operatora maszyn i urządzeń, z ograniczeniem przenoszenia i dźwigania ciężarów do 5 kg.

/bezsporne, orzeczenie lekarskie k. 148 części B akt osobowych/

Powódka korzystała ze zwolnień lekarskich w okresie od 2014 r. do 2017 r. - wskazanym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W okresie od 19 listopada 2014 r. do 6 maja 2015 r. powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego od 7 maja 2015 r. do 21 czerwca 2015 r. była zdolna do pracy.

Następnie powódka była nieobecna z powodu choroby w okresie od 22 czerwca 2015 r. do 10 lipca 2015 r. Od 11 lipca 2015 r. do 11 października 2015 r. świadczyła pracę we wszystkie dni pracujące. W dniach 12, 14, 15, 16, 17 października 2015 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Kolejno, od 19 października do 2 grudnia 2015 r. nieprzerwanie pracowała. W grudniu 2015 przez trzy dni była na zwolnieniu lekarskim, tj. 3, 4 i 7 grudnia 2015 r.

W styczniu 2016 r. przez 11 dni była nieobecna w pracy - nieobecność usprawiedliwiona /k. 157/. W lutym 2016 r. przez 6 dni była na zwolnieniu lekarskim /k. 158/. W okresie od 31 marca 2016 r. do 21 kwietnia 2016 r. przebywała w sanatorium w M., wykorzystując w tym celu przysługujący jej urlop. Następnie, do 12 czerwca 2016 r. nie korzystała ze zwolnień lekarskich, a od dnia 13 czerwca do 25 lipca była nieobecna w pracy z powodu choroby. /k. 163/ W tym okresie, od 24.06.2016 r. do 18 lipca 2016 r. powódka przebywała na Oddziale (...) z Pododdziałem (...) Szpitala Miejskiego w M. /k. 94/. Od 26 lipca do 20 października 2016 r. nie korzystała ze zwolnień lekarskich. Ponadto powódka korzystała z zabiegów fizjoterapii w M. od 19 do 30 września 2016 r., wykorzystując w tym celu przysługujący jej urlop wypoczynkowy. W dniach od 21 do 27 października 2016 r. przez 6 dni była nieobecna w pracy z powodu choroby. /k. 166/. Od 16 listopada 2016 r. do 7 grudnia 2016 r. powódka przez 16 dni przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W 2017 r. od początku stycznia do końca lutego powódka była nieobecna w pracy przez 5 dni – 25, 26, 27, 30, 31 stycznia 2017 r., w marcu 2017 r. – przez 11 dni, od 26 maja do 6 czerwca 2017 r. przez 9 dni, od 14 do 28 czerwca 2017 r. przez 10 dni, w sierpniu 2017 r. przez 13 dni, od 30.10.2017 r. do 05.11.2017 r. – przez 4 dni oraz przez 3 dni w okresie od 29.11.2017 r. do 03.12.2017 r.

Powódka wykorzystywała zwolnienia lekarskie na zabiegi lecznicze i rehabilitacyjne, zgodnie z otrzymanymi skierowaniami, w dniach: 25.11.2014 r. – 11.12.2014 r., 9.01.2015 r. – 30.01.2015 r. 02.02.2015 r. – 13.02.2015 r., 16.03.2015 r. do 01.04.2015 r., 20.04.2015 r. – 05.05.2015 r., 23.11.2015 r. – 08.12.2015 r., 22.02.2016 r. – 04.03.2016 r., 22.11.2016 r. – 06.12.2016 r., 23.05.2017 – 06.06.2017 r., 02.03.2017 – 15.03.2017 r., 19.06.2017 r. – 03.07.2017 r., 29.11.2017 r. – 14.12.2017 r./

/dowód: ewidencja czasu pracy powódki k. 121-170, dokumentacja związana z leczeniem i rehabilitacją powódki k. 6-32, 62, 88-107/

W związku z nieobecnościami powódki jej bezpośrednio przełożony J. S. złożył wniosek o rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Pozwana, oświadczeniem z dnia 8 stycznia 2018 r. rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu wskazano, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy są długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy z tytułu zwolnień lekarskich we wskazanych w przedmiotowym piśmie dniach. Pozwana wskazała, że nieobecności powodują dezorganizację pracy działu oraz konieczność zastępowania powódki innymi pracownikami przesuwanymi z innych odcinków oraz zmian.

/dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – akta osobowe powódki – część C, k. 3, wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z powódką z dnia 20 listopada 2017 r. – akta osobowe powódki – część C, k. 1,

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w tym w aktach osobowych powódki, zeznania świadków J. S. k. 64-65, k. 182184, B. W. k. 65, M. U. k. 181v-182, zeznania świadków:

E. D. k. 199v, K. K. k. 199v – 200, M. K. k. 200-200v, M. O. k. 200v-201v, M. M. k. 201- 202, B. B. k 203-203v praz dowód z przesłuchania powódki w charakterze strony.

Dowody z dokumentów przedstawione przez obie strony procesu, w tym dowody z akt osobowych powoda w pełni zasługują na wiarę, bowiem nie zachodziły żadne wątpliwości co do ich formy bądź treści, a nadto nie były one kwestionowane przez strony.

W ocenie Sądu zeznania świadków J. S. k. 64-65, k. 182-184, B. W. k. 65 i M. U. k. 181v-182 zasługują na wiarę w zakresie, w jakim się wzajemnie potwierdzają i uzupełniają. Sąd dał wiarę zeznaniom wymienionych świadków w zakresie, w jakim znajdują one odzwierciedlenie w aktach osobowych powódki. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. S. w części, w której wskazał, że nie wiedział o konflikcie między powódką a innymi pracownikami wynikającym z tego, że powódka z racji niepełnosprawności miała stałe miejsce pracy i nie zamieniała się z nimi.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków E. D. k. 199v, K. K. k. 199v – 200, M. K. k. 200-200v, B. B. k 203-203v w zakresie, w jakim potwierdziły, że niezmiennie stanowisko pracy powódki wywoływało spory między pracownikami i że problem ten był zgłaszany przełożonemu J. S., który nie wyjaśnił podwładnym czy podjął określoną decyzję co do miejsca pracy powódki, co pogłębiło niezadowolenie pracowników. Fakt, że istniał konflikt na tym tle między pracownikami znajduje potwierdzenie w zeznaniach M. O. k. 200v-201v. Zeznania ostatniego z wymienionych świadków, miały charakter wymijający, zwłaszcza w pierwszej części przesłuchania świadek wyraźnie w unikał udzielenia odpowiedzi na pytania. Sąd uznał jego zeznania za wiarygodne w takim zakresie, w jakim nie były sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków przesłuchanych na rozprawie.

Sąd w całości dał wiarę zeznaniom świadka M. M. k. 201- 202, uznając je za szczere i zgodne z prawdą. Okoliczności przedstawione przez świadka nie były kwestionowane przez strony. Był on jednym z przełożonych powódki i wskazał, że nigdy nie było z nią jako pracownica żadnych problemów.

Oceniając dowód z przesłuchania powódki w charakterze strony, sąd miał na uwadze fakt, że w sposób oczywisty była ona zainteresowana przedstawieniem okoliczności potwierdzających zasadność jej roszczenia. Analiza treści wypowiedzi powódki w kontekście pozostałych dowodów przeprowadzonych w sprawie, a zwłaszcza złożonych przez powódkę dokumentów oraz zeznań świadków: K. K. k. 199v – 200, M. K. k. 200-200v, B. B. k 203-203v prowadzi do wniosku, że przedstawione przez powódkę okoliczności polegają na prawdzie.

Odnosząc się do żądania powódki, należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., 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. Przepis ten ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które spełnia przewidziane prawem warunki formalne i może być ocenione jako uzasadnione. Pogląd ten jest powszechnie przyjęty w orzecznictwie (por. wyrok z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977 z. 3 poz. 47; wyrok z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, niepublikowany).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164). Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia odbywa się jedynie w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.).

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest sankcją, lecz zwykłym sposobem rozwiązania stosunku prawnego, gdyż pracodawca dysponuje prawem doboru pracowników realizujących jego wizję prowadzonej

działalności, to on ryzyko ekonomiczne i gospodarcze prowadzonego przedsięwzięcia. Pogląd ten jest w całości akceptowany przez judykaturę (por. wyroki SN z: 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS Nr 20/1998, poz. 598; 8.3.1998 r., I PKN 555/97, OSNAPiUS Nr 4/1999, poz. 125).

Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku w sprawie I PKN 423/98, że pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa (OSNP 1999, nr 24, poz. 789), zaś w sytuacji kwestionowania przyczyn wypowiedzenia przez pracownika, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ciężar dowodu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie okolicznością bezsporną było to, że powódkę łączyła z pozwanym umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Bezsporne było również to, że powódka jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym oraz że korzystała ze zwolnień lekarskich. Spór między stronami dotyczył natomiast tego, czy nieobecności powódki były nadmiernie częste i czy powodowały one dezorganizację pracy w pozwanym zakładzie pracy. Kwestią sporną było również to czy oświadczenie woli pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem nie naruszało zasad współżycia społecznego. Zgodnie z linią orzecniczą prezentowaną przez Sąd Najwyższy przyczyna powinna charakteryzować się konkretnością, rzetelnością oraz dostatecznym sprecyzowaniem (wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r. I PKN 105/98 OSNAPiUS 1999/10 poz. 335).

Należy podkreślić, że pracodawca dysponuje prawem doboru pracowników realizujących jego wizję prowadzonej działalności, to on ponosi ryzyko ekonomiczne i gospodarcze prowadzonego przedsięwzięcia. Pogląd ten jest w całości akceptowany przez judykaturę (por. wyroki SN z: 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS Nr 20/1998, poz. 598; 8.3.1998 r., I PKN 555/97, OSNAPiUS Nr 4/1999, poz. 125).

Zgodnie z poglądem przyjętym w orzecnictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. (Wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00 (OSNAPiUS 2003, nr 19, poz. 456; z głosem A. Świątkowskiego, PiP 2004, nr 1).

Wprawdzie zgodnie z orzecnictwem przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 598). Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 751).

W orzeczeniach dotyczących zasadności rozwiązania stosunku pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, Sąd Najwyższy niejednokrotnie zwracał uwagę, 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 (art. 22 § 1 KP), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków z powodu choroby (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 600; z 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 648; postanowienie z 29 marca 2005 r., II PK 300/04).

W wyroku z dnia 24 października 2017 r. (I PK 290/16) Sąd Najwyższy podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę musi być uzasadnione dodatkowymi przesłankami, obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi. Do takich przesłanek, jak wynika z powołanych wcześniej orzeczeń Sądu Najwyższego, należą w szczególności: powtarzalność nieobecności w pracy, nieodzyskanie przez pracownika pełni sił po absencji spowodowanej chorobą, poddające w wątpliwość jego zdolność do wykonywania obowiązków, a także naruszanie obowiązków pracowniczych (niestaranne ich wykonywanie) niezależnie od długotrwałej absencji.

Materiał dowodowy zgromadzony w przedmiotowej sprawie wskazuje, że nieobecności w pracy powódki były dość częste i powtarzalne, co niewątpliwie w pewnym stopniu powodowało dezorganizację procesu pracy w pozwanej spółce i konieczność zastępowania powódki innym pracownikiem, który był przesuwany z innego miejsca. Jednocześnie jednak, czasowa niezdolność do pracy powódka nie mogła być zaskoczeniem dla pozwanej, skoro powódka jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym. Powódka w zdecydowanej większości wykorzystywała zwolnienia w związku ze swoją niepełnosprawnością, na potrzeby leczenia i rehabilitacji.

Rozwiązanie umowy o pracę z powódką było zatem, w ocenie Sądu, uzasadnione interesem pozwanej, lecz nie uwzględniało w należyty sposób wszystkich istotnych okoliczności, a w konsekwencji było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Zgodnie z treścią art. 8 k.p., nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę i stwarza stronom stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw w sytuacji gdy działanie podjęte przez drugą (uprawnioną) stronę, wprowadzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Konstrukcja nadużycia prawa włącza do procesu stosowania norm prawa reguły pozaprawne. Klauzula zasad współzycia społecznego ma głównie konotacje natury etycznej i obyczajowej, odwołuje się do powszechnie uznawanych wartości i umożliwia uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Z kolei zasady współzycia społecznego, mające jeszcze mniej dookreślony charakter, należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego uprawnienia i szeroko pojętym interesem społecznym (por. W. Sanetra w Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Iwulskiego i W. Sanetry, Lexis Nexis, Warszawa 2011, komentarz do art. 8). Zasady te nie są ujęte w sztywne ramy - charakteryzuje je indywidualizacja ocen, które zależą od okoliczności danej sprawy, przy czym zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia tych zasad oceniane odmiennie. Odesłanie do klauzul generalnych ma zapewnić elastyczność w stosowaniu prawa. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach, w których jedna ze stron podnosi zarzut sprzeczności działania drugiej (uprawnionej do działania) strony z zasadami współzycia społecznego kształtuje się w taki sposób, że strona uprawniona zobowiązana jest do udowodnienia, że podjęte przez nią działania mieściły się w ramach prawa podmiotowego (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), natomiast druga strona stosunku pracy zobowiązana jest do udowodnienia, że nieprawidłowa - z naruszeniem zasad współzycia społecznego - realizacja tego prawa narusza jej uzasadniony interes (wyrok SN z 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSP 1977/3/47).

Na gruncie niniejszej sprawy na powódce ciążył obowiązek wykazania, że wypowiedzenie jej stosunku pracy przez stronę pozwaną było niezgodne z zasadami sprawiedliwości, etyką i dobrymi obyczajami. W ocenie Sądu powódka sprostała temu obowiązkowi, bowiem wykazała, że zwolnienie jej z pracy, pomimo formalnej prawidłowości, nie było zgodne z zasadami współzycia społecznego, w szczególności z zasadami uczciwego i lojalnego postępowania w stosunkach pracownik – pracodawca.

W ocenie Sądu na sprzeczność decyzji pracodawcy z zasadami współzycia społecznego wskazuje fakt, że powódka była zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy od 33 lat, w okresie zatrudnienia podnosiła swoje kwalifikacje, jednak cały czas wykonywała pracę fizyczną, która spowodowała pogorszenie stanu zdrowia, a ostatecznie została zwolniona bez próby nawiązania jakiegokolwiek komunikacji między pracodawcą a pracownikiem, bez wyjaśnienia powódce stanowiska pozwanej wobec nieobecności powódki i mogących z nich wyniknąć negatywnych dla niej konsekwencji. Ponadto, powódka w trakcie zatrudnienia u pozwanej, uzyskała zaświadczenie od lekarza specjalisty neurochirurgii i neurotraumatologii z dnia 10 marca 2014 r. o istnieniu przeciwwskazań do wykonywania pracy z obciążeniem powyżej 5 kg. W ocenie Sądu powódka w wysokim stopniu uprawdopodobniła, że przedmiotowe zaświadczenie przedstawiła

w dziale kadr zakładu pracy, po czym została odesłana do przełożonego, który polecił jej okazać to zaświadczenie przy kolejnym badaniu okresowym.

Powódka jako osoba niepełnosprawna w stopniu umiarkowanym była uprawniona do dodatkowego urlopu wypoczynkowego oraz do płatnych zwolnień od pracy na cele lecznicze i usprawniające. Zgodnie z treścią art. 19 ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. Nr 123, poz. 776) tj. z dnia 7 lutego 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 511) ze zmianami:

1. Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.
2. Urlop, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.
3. Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego, o którym mowa w ust. 2, jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy określony w ust. 1.

Art. 20 [Płatne zwolnienia od pracy]

1. Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

1) w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku, z zastrzeżeniem art. 10f ust. 1 pkt 2;

2) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

2. Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

3. Łączny wymiar urlopu określonego w art. 19 ust. 1 i zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Pozwana w piśmie procesowym z dnia 8 maja 2018 r. wskazała, że powódka nie korzystała z płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie korzystała z płatnych zwolnień od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy. Z kolei powódka podała, że podczas zwolnień lekarskich korzystała z zabiegów celów leczniczych i usprawniających, przedstawiając na tę okoliczność dokumentację medyczną.

W ocenie Sądu, fakt, że powódka korzystała ze zwolnień lekarskich zamiast z płatnego zwolnienia od pracy w celu skorzystania z zabiegów leczniczych, usprawniających czy wykonania badań specjalistycznych do których była uprawniona jako osoba niepełnosprawna nie może działać na jej niekorzyść. Pozwana, powinna liczyć się z tym, że zatrudnianie osoby niepełnosprawnej wiąże się z częstszymi nieobecnościami w pracy spowodowanymi pogorszeniem się stanu zdrowia niż w przypadku osoby w pełni sprawnej.

Należy również wskazać, że pracodawca nie analizował z jakiego powodu powódka korzystała ze zwolnień, nie było żadnej rozmowy między powódką a jej bezpośrednim przełożonym na temat jej nieobecności, a decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę była dla powódki bardzo dużym zaskoczeniem. Nikt nie sygnalizował powódce, że jej nieobecności powodują dezorganizację w procesie pracy. Przełożeni, przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy nie pytali też o rokowania co do jej stanu zdrowia. Pozwana w odpowiedzi na pozew wskazała, że brakowało pracowników do pracy i przez to zastępowanie powódki innymi pracownikami miało być kłopotliwe. Z drugiej jednak

strony, skoro pozwana skarżyła się na niedobór pracowników, to każdy pracownik powinien być cenny dla pracodawcy.

Ponadto z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej wiążą się określone profity dla pracodawcy w postaci świadczeń z PFRON, które mają rekompensować pracodawcy dodatkowe obciążenia związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, ich mniejszą wydajność, czy częstsze nieobecności w pracy ze względu na niezdolność do pracy.

Pracodawca w momencie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu umowy powódce nie wiedział z jakiego powodu powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich. Bezpośredni przełożony powódki nie rozmawiał z nią na ten temat i nie próbował ustalić, czy powódka korzysta ze zwolnień lekarskich w celu leczenia i rehabilitacji w związku z jej niepełnosprawnością, czy też z innych przyczyn.

W ocenie Sądu na sprzeczność decyzji pracodawcy wskazuje dodatkowo postawa pracodawcy wobec konfliktu między powódką a jej współpracownikami, które nie zgadzały się z tym, że powódka ma stałe miejsce pracy i nie zamienia się z nimi przy obsłudze maszyny. Konflikt ten został zgłoszony J. S., który nie zajął jednoznacznego stanowiska i nie wyjaśnił podwładnym szczególnej sytuacji powódki. Ponadto, nie podjął żadnych działań, które wyeliminowałyby ryzyko działań dyskryminacyjnych ze względu na niepełnosprawność powódki ze strony jej współpracownic. Należy podkreślić, że pracodawca ma obowiązek kształtowania poprawną atmosferę w miejscu pracy, sprzyjającej przestrzeganiu zasad współzycia społecznego i poszanowaniu godności pracowników.

W ocenie Sądu, powyższe okoliczności przekonują, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p., bowiem było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

W świetle powyższych okoliczności, sąd uznał powództwo za uzasadnione i przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. Pozwana nie udowodniła, że przywrócenie powódki jest niemożliwe lub niecelowe, zatem nie zachodziły przesłanki do zasądzenia odszkodowania na rzecz powódki zamiast przywrócenia do pracy.

Powódka nie wykazała poniesienia kosztów procesu, zatem Sąd nie orzekał w tym przedmiocie.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art.113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz.U. Nr 167, poz. 1398) tj. z dnia 11 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 300) zasądzając od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ostródzie kwotę 1560 tytułem kosztów sądowych od uiszczenia których powódka była zwolniona.