

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 10 września 2018 roku

**Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:**

**Przewodniczący: SSR Marzena Madrak**

**Ławnicy: Teresa Jankowiak, Eugenia Pawłowska**

**Protokolant: sekr. Katarzyna Bińkuś**

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 sierpnia 2018 roku w O. sprawy**

**z powództwa A. B. (PESEL: (...))**

**przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. (KRS: (...))**

**o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę**

1. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz powódki A. B. kwotę 18.000 zł (osiemnaście tysięcy złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 7 czerwca 2018 roku do dnia zapłaty;
2. **zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego;**
3. **zasądza od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ostródzie, kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem kosztów sądowych od których uiszczenia powódka była zwolniona;**
4. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.000 zł (sześć tysięcy złotych).

Teresa Jankowiak SSR Marzena Madrak Eugenia Pawłowska

## UZASADNIENIE

Powódka A. B. złożyła pozew przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w O. o odszkodowanie w wysokości 18.000 zł oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona u pozwanej początkowo jako specjalista ds. marketingu, następnie jako dyrektor sprzedaży i marketingu. Od 1 sierpnia 2017r. wróciła do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Wtedy też na podstawie porozumienia stron określającego rodzaj wykonywanej pracy i miejsce jej wykonania strony ustaliły nowy zakres zadań, które miała wykonać powódka. Następnie w okresie od 12 września do 9 listopada powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. Później w okresie od 10.11.2017 r. do 21.11.2018 r. powódka z powodu choroby dziecka skorzystała ze zwolnienia. Od 22.11.2017 r. do 04.05.2018 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z pogorszeniem się jej stanu zdrowia. W dniu 09 maja 2018 r. otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Przyczyną wskazaną w piśmie była długotrwała, usprawiedliwiona chorobą nieobecność powódki w pracy, w związku z którą, w celu uniknięcia dezorganizacji procesu pracy, zaszła konieczność przekazania obowiązków Zastępcy Dyrektora ds. Marketingu i Sprzedaży innej osobie. Według powódki doszło do niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy na

czas nieokreślony, gdyż pozwana spółka nie wskazała rzeczywistej i konkretnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy, czym naruszyła art. 30§4 kp.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podała, że na czas nieobecności powódki w pracy niezbędnym okazało się powierzenie obowiązków innej osobie. Powódka po wykorzystaniu okresu zwolnienia lekarskiego, urlopu opiekuńczego i rodzicielskiego stawiała się do pracy i podpisała porozumienie, które ze swej istoty i właściwości miało charakter tymczasowy obejmujący okres wykonywania zawartych w porozumieniu zadań. Prawdą jest, że powódka wystosowała do pracodawcy korespondencję e-mail w dniu 8 listopada 2017 r. o godz. 22:42 z zapytaniem o zakres zadań do wykonania po powrocie z urlopu wypoczynkowego. Pozwany mógł zapoznać się z treścią e-maila w dniu 9 listopada 2017 r., a już w dniu 10 listopada 2017 r. powódka udała się na zasilek opiekuńczy. Dopiero 13 listopada 2017 r. pozwana otrzymała zwolnienie lekarskie przesłane przez powódkę drogą mailową. W okresie dwóch lat absencji powódki dział marketingu pozwanej spółki funkcjonował wzorowo, nie dochodziło pomiędzy pracownikami do konfliktów a proces pracy był niezakłócony. Odwrotna sytuacja miała miejsce, gdy powódka była dyrektorem tegoż działu.

Powódka pismem procesowym z dnia 25 lipca 2018 r. ustosunkowała się do twierdzeń strony pozwanej. Według niej, całkowicie dowolne i niczym nie potwierdzone jest twierdzenie pozwanej, iż zawarcie porozumienia z dnia 1 sierpnia 2017 r. miało charakter tymczasowy i nie zmierzało do zmiany warunków pracy. Wolą pozwanej było, aby w dalszym ciągu zadania powódki wykonywała osoba, która przez okres jej nieobecności w pracy zastępowała ją na stanowisku, A. S.. Pozwana nie wypełniła swoich obowiązków i nie dopuściła powódki do pracy na dotychczasowych warunkach. Gdyby porozumienie z dnia 1 sierpnia 2017 r. miało być wyłącznie czasowe, wówczas bezcelowe byłoby ustalenie przez strony zakresu zadań i gdzie ma dalej je realizować. Pozwana w takim razie przez kilka dni roboczych nie udzieliła powódce odpowiedzi, jaki jest jej zakres zadań oraz gdzie ma je wykonywać począwszy od dnia 13 listopada 2017 r. Świadczy to o pozornym dopuszczeniu powódki do pracy po zakończeniu urlopów związanych z macierzyństwem. Powódka przyznała, że w dniu 13 listopada 2017 r. wysłała do pracodawcy zwolnienie lekarskie.

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka A. B. w dniu 1 lutego 2013 r. rozpoczęła pracę w (...) Sp. z o.o. w O.. Najpierw pełniła obowiązki specjalisty ds. marketingu, następnie pracowała jako dyrektor sprzedaży i marketingu. Jej praca świadczona była również w ramach umowy cywilnoprawnej, która łączyła strony do 31.01.2013 r. Od dnia 01.02.2013 r. powódka rozpoczęła pracę u pozwanej w ramach umowy o pracę, która od dnia 26.04.2013 r. miała charakter umowy na czas nieokreślony. Powódka rzetelnie wykonywała swoje obowiązki. Była nagradzana za zaangażowanie i dyspozycyjność oraz przejawianie inicjatywy w pracy. Powódka zaszła w ciążę i w okresie od 14 marca 2016 r. do 04.08.2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Poród odbył się cesarskim cięciem, gdyż podczas ciąży i przy porodzie zaszły komplikacje. Po urodzeniu dziecka od 04.08.2016 r. do 21.12.2016 r. skorzystała z urlopu macierzyńskiego, a później w okresie od 22.12.2016 r. do 31.07.2017 r. była na urlopie rodzicielskim. W czasie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego zdarzało się, że pomagała pracownikom w wykonywaniu ich obowiązków służbowych - miała z nimi kontakt mailowy, telefoniczny, zdarzało się, że pracownicy przyjeżdżali do niej do domu.

/dowody: akta osobowe powódki, umowa zlecenia k. 8, wypowiedzenie umowy zlecenia k. 9, zestawienie nieobecności k. 21, pisma z informacją o nagrodzie pieniężnej dla powódki k. 55-57, dowód z przesłuchania strony e-protokół z 28 sierpnia 2018 r. zapis 00:01:23-00:15:39, 01:05:08-01:14:24/ .

Podczas jej nieobecności w pracy zmienił się zarząd spółki. Nowym prezesem został T. F.. Od początku swojej kadencji współpracował on z A. S., która w zastępstwie wykonywała obowiązki powódki. Prezes F. był bardzo zadowolony z jej pracy. Według niego prace zespołu pod jej kierownictwem były wykonywane wzorowo.

/dowody: z przesłuchania strony e-protokół z 28 sierpnia 2018 r. zapis 00:38:23-00:46:10./

Urlop rodzicielski przysługiwał powódce do 4 sierpnia 2017 r., ale na jej prośbę, prezes F. dopuścił ją do pracy 1 sierpnia 2017 r. W tym dniu powódka stawiała się do pracy o 7:00 i podpisała listę obecności. W biurze nikt nie był gotowy na jej powrót. Jej stanowisko pracy również nie było przygotowane. A. S. powiedziała jej, żeby skonsultowała się z prezesem. Podczas rozmowy z T. F. powódka dowiedziała się, że nie ma dla niej obecnie pracy i że przydzieli ją na inne stanowisko. O nowych obowiązkach miała dowiedzieć się później. W kolejnych dniach dowiedziała się, że ma dokonać korekt faktur we wskazanych latach, ma dokończyć stronę internetową komunikacji miejskiej oraz nanieść poprawki na stronie internetowej Żeglugi. Zadania te miała wykonywać zdalnie, w swoim domu. A. S. miała nadal pełnić jej dotychczasowe obowiązki. Strony podpisały porozumienie i powódka została oddelegowana do domu.

/dowody: porozumienie z dnia 01.08.2017 r. k. 9, z przesłuchania strony e-protokół z 28 sierpnia 2018 r. zapis 00:01:23-00:21:34/.

Powódka wykonała zlecone jej zadania. Oprócz tego, poprawiła biuletyn informacji publicznej, dokonała usprawnienia systemu księgowości. Po podpisaniu odbioru stron, rozliczeniu korekt faktur, udała się na zaległy urlop wypoczynkowy. Pod koniec urlopu wypoczynkowego 8 listopada 2017 r. napisała e-maila do prezesa z prośbą o nadesłanie instrukcji z zakresem zadań, jakimi miałyby się zająć od 13.11.2017 r. W e-mailu zapytała również, czy dostanie materiały na adres e-mail, czy ma stawić się osobiście w firmie. Wiadomość e-mail odczytano następnego dnia o godz. 7:06, jednak prezes nie ustosunkował się do wiadomości. Powódka czekała następne trzy dni na reakcję prezesa, jednak bezskutecznie.

/dowody: wydruk wiadomości e-mail k. 50, 51, z przesłuchania strony e-protokół z 28 sierpnia 2018 r. zapis 00:01:23-00:26:53/.

Powódka w dniu 13 listopada 2018 r. skorzystała ze zwolnienia lekarskiego na opiekę nad chorym dzieckiem. Niepewna sytuacja w pracy, brak zgody na powrót na wcześniej zajmowane stanowisko stały się dla powódki zbyt uciążliwe. Ostatecznie, czując że cała sytuacja ją przerosła, udała się do lekarza, który po zbadaniu powódki wystawił jej zwolnienie lekarskie na okres od 22.11.2017 r. do 04.05.2018 r.

/dowody: z przesłuchania strony e-protokół z 28 sierpnia 2018 r. zapis 00:01:23-00:15:39/.

W dniu 05 maja 2018 r. powódka stawiała się do pracy. Od pracownicy zajmującej się kadrami dostała skierowanie na badanie kontrolne po przebytej chorobie. Skierowanie zawierało informację, iż powódka zatrudniona jest na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży i marketingu. W międzyczasie pojawił się dyrektor, który w konfrontacji z powódką oznajmił jej wprost, iż nie ma dla niej pracy i się rozstają. Kazał jej przyjść za dwa dni. Powódka wykonała niezbędne badania, które potwierdziły że jest zdolna do pracy. Kiedy powódka stawiała się do pracy, wręczono jej wypowiedzenie.

/dowody: orzeczenie lekarskie k. 13, z przesłuchania strony e-protokół z 28 sierpnia 2018 r. zapis 00:01:23-00:15:39/.

Sąd ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty (k. 8-13, 21-31, 48-60), tj. rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, porozumienie stron z 1 sierpnia 2017 r., orzeczenia lekarskie, potwierdzenie odbioru prac nad stroną internetową, wydruk e-mail z dnia 8 listopada 2017 r., zestawienie nieobecności powódki, zaświadczenia lekarskie, wydruk z KRS dotyczący spółki pozwanej, zaświadczenie z 11.06.2018 r., umowa zlecenia z 31.08.2012r., wypowiedzenie umowy zlecenia, wydruki wiadomości e-mail, pisma, skierowanie na badanie lekarskie, pismo przyznające nagrodę pieniężną powódce, oraz w oparciu o dokumenty zgromadzone w katach osobowych powódki. W ocenie Sądu, dokumenty te w pełni zasługują na wiarę, bowiem korespondują z dowodami ze źródeł osobowych, składając się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

W ocenie Sądu dowód z przesłuchania strony A. B. e-protokół z 28 sierpnia 2018 r. (k. 65-69), zasługuje na wiarę. Jej zeznania korelują z treścią dokumentów. Są stanowcze i jednocześnie szczerze. Sąd uznał je za w pełni wiarygodny materiał dowodowy.

Z treści dowodu z przesłuchania strony A. B. wynika, że przed pójściem na urlop macierzyński zajmowała stanowisko dyrektora ds. sprzedaży i marketingu. Po powrocie nie dopuszczono jej do wykonywania tego stanowiska. Następnie wypowiedziano jej umowę z naruszeniem przepisów prawa, bez podania rzeczywistej przyczyny jej rozwiązania.

Dowód z przesłuchania prezesa T. F. Sąd uznał za wiarygodny materiał dowodowy w części, w której znajduje potwierdzenie w treści pozostałych dowodów przeprowadzonych w sprawie, a zwłaszcza w zeznaniach powódki. W pozostałym zakresie sąd nie podzielił twierdzeń T. F., bowiem nie zostały one potwierdzone obiektywnymi dowodami. W szczególności Sąd nie dał wiary twierdzeniu, że powódka nie chciała wrócić na swoje stanowisko pracy, nie chciała „przeszkadzać” w trakcie sezonu. Jest to mało prawdopodobne, wręcz niemożliwe, gdyż jak wynika z dowodu jej przesłuchania, powódce zależało na powrocie do pracy.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 183<sup>2</sup> kp pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu rodzicielskiego na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie skorzystał z urlopu. W niniejszej sprawie pozwana spółka nie dopuściła do pracy powódki na stanowisku poprzednio przez nią zajmowanym. Powódka przed urlopem macierzyńskim była dyrektorem działu ds. sprzedaży i marketingu. Jej praca przez okres nieobecności była wykonywana przez A. S., która po jej powrocie nie została usunięta ze stanowiska. W ramach nowych obowiązków pracowniczych powódka dostała od prezesa spółki pozwanej zadania do wykonania w domu. Strony podpisały porozumienie, z którego wynika, że powódka miała wykonać konkretne czynności w domu. Pierwsze kluczowe pytanie, jakie nasuwa się w trakcie oceny niniejszego stanu faktycznego to, czy pozwana spółka mogła przesunąć powódkę na inne stanowisko.

W podobnej sprawie Sąd Najwyższy w sposób kategoryczny wypowiedział się, iż decyzja pracodawcy o rodzaju stanowiska powierzonego pracownikowi powracającemu z urlopu macierzyńskiego nie jest dowolna i chodzi nie tylko o kryteria, jakie musi spełniać owo stanowisko oraz gwarancje płacowe, ale także o wynikającą z art. 183<sup>2</sup> KP kolejność składanych pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia. W pierwszym rzędzie pracownik ma bowiem zapewniony powrót na stanowisko zajmowane przed urlopem macierzyńskim, a dopiero gdy powrót na to stanowisko nie jest możliwy, w dalszej kolejności pracodawca powinien zaoferować mu stanowisko równorzędne lub odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym. (...) Niemożność zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku powinna mieć przy tym obiektywny charakter. Powinna ona wynikać ze zmiany struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i likwidacji tego stanowiska. Przyjmując, że możliwość zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku zależy wyłącznie od jego istnienia (czyli sytuacji, gdy stanowisko to nie zostało zlikwidowane), pracodawca nie może zaproponować pracownikowi innych alternatywnych stanowisk w rozumieniu art. 183<sup>2</sup> KP. Dopiero zatem, gdy dotychczasowe stanowisko uległo likwidacji w okresie nieobecności pracownika, w grę wejść mogą pozostałe rozwiązania przewidziane w powołanym przepisie. Niemożliwość dopuszczenia pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego na dotychczasowe stanowisko nie zachodzi natomiast w razie zatrudnienia na tym stanowisku innej osoby (wyrok SN z dnia 26 stycznia 2017 r. II PK 333/15 ).

W ocenie Sądu literalne brzmienie przepisu, a także linia orzecznicza Sądu Najwyższego, która zarysowała się na przestrzeni lat, nie pozwala na przyjęcie, iż pozwana w sposób zgodny z prawem dopuściła powódkę do pracy po urlopie macierzyńskim. Zastanawiającą kwestią jest również to, czy w ogóle jakiegokolwiek równorzędne stanowisko zostało zaproponowane powódce. W samym porozumieniu są tylko wymienione nowe zadania powódki, które stanowią jednorazowe czynności. Porozumienie miało charakter tymczasowy, do momentu wykonania przez powódkę

owych zadań. Dlatego w ocenie Sądu porozumieniem z dnia 01 sierpnia 2017 r. nie doszło w istocie do zmiany stanowiska pracy powódki. Jednocześnie w sposób pozorny przywrócono powódkę do pracy. Tym samym, pozwana naruszyła art. 183<sup>2</sup> kp. Potwierdza to niekwestionowany przez żadną ze stron fakt, że zastępująca ją osoba – A. S. nadal pełniła obowiązki dyrektora ds. sprzedaży i marketingu. Na marginesie należy zwrócić uwagę na pewną niekonsekwencję pracodawcy, który najprawdopodobniej świadomy przepisów kodeksu pracy, wypisując skierowanie na badanie kontrolne powódce, wpisał jako zajmowane stanowisko – dyrektor ds. sprzedaży i marketingu.

Ostatecznie pozwana wypowiedziała umowę o pracę powódce. Jako przyczynę podała długotrwałą i usprawiedliwioną chorobą nieobecność powódki w pracy, a także fakt, że w celu uniknięcia dezorganizacji procesu pracy, zaszła konieczność przekazania obowiązków powódki innej osobie. Powódka w swoim pozwie domaga się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W judykaturze zarysował się pogląd, iż 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 glosą A. Świątkowskiego, PiP 2004, nr 1). W wyroku z 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00 (OSNAPiUS 2003, nr 19, poz. 459) Sąd Najwyższy przyjął również, że nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu z treści odpowiedzi na pozew, a także z dowodu przesłuchania w charakterze strony Prezesa Zarządu pozwanej spółki – (...) – jednoznacznie wynika, że w okresie nieobecności powódki z powodu urlopu macierzyńskiego praca zespołu sprzedaży i marketingu, kierowanego przez osobę zastępującą powódkę, była oceniana przez Prezesa Zarządu jako wzorowa. Kiedy powódka wróciła z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego nie została przywrócona na swoje dawne stanowisko. Następne nieobecności w pracy, tj. urlop wypoczynkowy, zwolnienie lekarskie z tytułu opieki nad chorym dzieckiem, zwolnienie lekarskie powódki nie mogły przyczynić się do stanu możliwości wystąpienia dezorganizacji w procesie pracy, bowiem nadal dział marketingu nie był przez powódkę kierowany. Na jej stanowisku pracowała w dalszym ciągu A. S.. Wypowiedzenie umowy o pracę w takiej sytuacji musiałyby być uzasadnione dodatkowymi przesłankami, obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi.

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).

Na podstawie art. 30§4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Orzecnictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy powinna być rzeczywista, konkretna i zrozumiała dla zindywidualizowanego adresata. Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z niewskazaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Oznacza to, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP (zob. wyr. SN z 7.10.2009 r., III PK 34/09, L.).

Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 14.03.2018 r. o sygn. akt II PK 123/17 wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia,

a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za niezasadne. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 KP. Ustalenie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie była rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy lub że celem faktycznego zlikwidowania stanowiska pracy było zwolnienie pracownika, wskazuje na niezasadność wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 45§1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadne 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, przy umowie na czas nieokreślony ma być przyczyna konkretna i rzeczywista.

Odnosząc się do realiów przedmiotowej sprawy należy wskazać, że po powrocie powódki do pracy po zakończonym urlopie rodzicielskim, jak również później – po zakończonym zwolnieniu lekarskim, pozwana nie wyrażała woli dalszego zatrudniania powódki na dotychczasowym stanowisku. Pozwana nie dopuściła powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku, nie proponując jej innego, równorzędnego stanowiska. W porozumieniu zawartym przez strony są tylko wymienione nowe zadania powódki, które stanowią jednorazowe czynności. Dlatego w ocenie Sądu porozumieniem z dnia 01 sierpnia 2017 r. nie doszło w istocie do zmiany stanowiska pracy powódki. Jednocześnie w sposób pozorny przywrócono powódkę do pracy. Tym samym, pozwana naruszyła art. 183<sup>2</sup> kp. Potwierdza to niekwestionowany przez żadną ze stron fakt, że zastępująca ją osoba – A. S. nadal pełniła obowiązki dyrektora ds. sprzedaży i marketingu. Na marginesie należy zwrócić uwagę na pewną niekonsekwencję pracodawcy, który najprawdopodobniej świadomy przepisów kodeksu pracy, wypisując skierowanie na badanie kontrolne powódce, wpisał jako zajmowane stanowisko – dyrektor ds. sprzedaży i marketingu.

Ostatecznie, oświadczeniem z dnia 9 maja 2018 r. pozwana wypowiedziała umowę o pracę powódce. Jako przyczynę podała długotrwałą i usprawiedliwioną chorobą nieobecność powódki w pracy, a także fakt, że w celu uniknięcia dezorganizacji procesu pracy, zaszła konieczność przekazania obowiązków powódki innej osobie. Powódka w swoim pozwie domaga się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W judykaturze został ugruntowany pogląd, iż 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).

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).

Zauważenia wymaga fakt, że chociaż w niektórych sprawach Sąd Najwyższy wyrażał pogląd, że sama długotrwała absencja, w szczególności bliska okresowi wskazanemu w art. 53 § 1 pkt 1 KP, może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, jeśli powoduje dezorganizację pracy lub inne trudności w wypełnianiu zadań zakładu pracy, to jednak z uzasadnień wydanych w nich orzeczeń wynika, że w okolicznościach faktycznych konkretnych spraw nieobecność uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia była nieobecnością powtarzającą się wielokrotnie albo mimo powrotu do pracy, pracownik nie odzyskał zdolności do jej wykonywania. /por. wyrok z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97 (OSNAPiUS 1998, nr 16, poz. 476, wyrok z 29 września 1998 r., I PKN 335/98 (OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 648), wyrok z 11 lipca 2006 r., I PK 305/05/

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 (niestaranie ich wykonywanie) niezależnie od długotrwałej absencji.

W ocenie Sądu z treści odpowiedzi na pozew, a także z dowodu przesłuchania T. F. jednoznacznie wynika, że w okresie nieobecności powódki z powodu urlopu macierzyńskiego praca zespołu sprzedaży i marketingu, a także praca nowego dyrektora tego działu były wykonywane „wzorowo”. Kiedy powódka wróciła z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego nie została przywrócona na swoje dawne stanowisko. Kolejne nieobecności w pracy, tj. urlop wypoczynkowy, zwolnienie lekarskie na opiekę nad chorym dzieckiem, zwolnienie lekarskie nie mogły przyczynić się do stanu możliwości wystąpienia dezorganizacji w procesie pracy, bowiem nadal dział marketingu nie był przez powódkę kierowany. Na jej stanowisku pracowała w dalszym ciągu A. S.. Wypowiedzenie umowy o pracę w takiej sytuacji musiałoby być uzasadnione dodatkowymi przesłankami, obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi. Takich przesłanek strona pozwana, nie wykazała, mimo ciężącego na niej obowiązku udowodnienia faktów, z których wywodziła skutki prawne (art. 6 kc).

Reasumując, nie doszło do sytuacji, w której wymagany był wzmożony wysiłek pozostałych pracowników działu marketingu (np. pozostawanie ich po godzinach pracy), tym samym nie miała miejsce jakakolwiek dezorganizacja pracy. Nieobecność powódki nie zaburzyła w nadmiernym stopniu funkcjonowania zakładu pracy, gdyż w miejsce nieobecnej powódki zatrudniona była inna osoba, która do momentu jej zwolnienia z pracy pracowała na tym samym stanowisku. Ponadto, niezdolność do pracy definitywnie ustała, a powódka wykazywała gotowość wykonywania obowiązków wynikających z umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd ustalił, że oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie wskazywało rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia i w konsekwencji zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 18.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, stanowiącą równowartość jej trzymiesięcznego wynagrodzenia (pkt 1 wyroku).

Zgodnie z dyspozycją art. 98§1 kpc sąd obciążył kosztami procesu stroną pozwaną, która przegrała spór, zasądając na rzecz powódki kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Należne powódce koszty zastępstwa procesowego składające się na koszty procesu Sąd ustalił zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r., tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

O kosztach sądowych sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. z późn. zm.). Zgodnie z powołanym przepisem, 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. Kwotę należnych kosztów sądowych Sąd ustalił zgodnie z art. 13 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych, który stanowi, że opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych. W związku z powyższym, na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 w zw. z art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. z późn. zm.) w zw. z art. 98 § 1 kpc Sąd orzekł jak w punkcie 3 wyroku.

Zgodnie z dyspozycją art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., z uwagi na zasądzenie należności pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, jak w pkt. III wyroku.