

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Tadeusz Bartkowski Barbara Żukowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Stella Ciurkowska

po rozpoznaniu w dniu 14 czerwca 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy A. K.

przeciwko (...) w G.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki A. K. na rzecz pozwanego (...) w G. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt ) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

## UZASADNIENIE

Powódka A. K. pozwem skierowanym przeciwko (...)w G. domagała się początkowo uznania wypowiedzenia jej umowy o pracę za bezskuteczne a następnie wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu wskazała ,że pracodawca jako powód wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę przywoływał jej długotrwałą nieobecność spowodowaną chorobą , która wpłynęła na dezorganizację pracy jednostki organizacyjnej w której powódka była zatrudniona. Zdaniem powódki jej nieobecność w pracy nie wywołała takich konsekwencji na jakie powołuje się pozwana bowiem wszystkie zadania były wykonywane przez zespół terminowo . Dodatkowo podczas jej nieobecności była w stałym kontakcie ze współpracownikami aby służyć im pomocą i głosem doradczym. Zdarzało się również , że pomimo zwolnienia lekarskiego brała czynny udział w pracach jej komórki organizacyjnej zarówno z jej prywatnego telefonu jak i mejla a nawet była obecna w miejscu pracy o czym wiedzieli przełożeni. Dodatkowo podniosła ,że rozwiązano z nią umowę o pracę uwagi na to ,że jest osobą niepełnosprawną.

Pozwany w odpowiedzi na pozew domagał się jego oddalenia w całości wskazując ,że przyczyny wskazane w oświadczeniu woli pracodawcy były prawdziwe , zaprzeczył aby rozwiązanie umowy o pracę z powódką było spowodowane jej niepełnosprawnością . Odnosząc się zaś do braku przystosowania jej miejsca pracy wskazał , że

pracodawca po uzyskaniu informacji o ustalonym powódce stopniu niepełnosprawności podjął działania zmierzające do przystosowania jej miejsca pracy do stwierdzonego schorzenia.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

A. K. została zatrudniona w (...) w G. na podstawie umowy o pracę od dnia 16 grudnia 2005 r początkowo zawartej na okres próbny na stanowisku inspektor w Zespole (...), następnie na podstawie zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2006 r i z dniem 1 lipca 2006 r na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony . Od 1 stycznia 2012 r została przeniesiona do Wydziału Programów(...) . Od dnia 23 września 2015 r powódka pracowała na stanowisku specjalisty ds. programów w Wydziale Programów (...). Natomiast od dnia 21 stycznia 2016 r stała się pracownikiem Wydziału (...).

( dowód: umowa o pracę z dnia 16 grudnia 2005 r akta osobowe cz. B k: 2, umowa o pracę z dnia 24 lutego 2006 r akta osobowe cz. B k: 20, porozumienie z dnia 28 czerwca 2006 r akta osobowe cz.B k: 26, pismo z dnia 30 grudnia 2012 r akta osobowe cz.B k: 114, porozumienie akta osobowe cz. B k: 157, pismo z dnia 28 stycznia 2016 r akta osobowe cz .B k: 164, przesłuchanie powódki k: 113-114 adnotacje 00:03:14-00:21:54 k: 133-133v adnotacje 00:23:58 -00:37:48)

Powódka w dniu 6 lipca 2016 r uzyskała orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do dnia 30 września 2019 r

( dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności k: 171 – akta osobowe )

W związku z tym orzeczeniem pozwany poinformował ją o zmianie dobowej i tygodniowej normy czasu pracy a także o dodatkowym urlopie wypoczynkowym w wymiarze 10 dni .

( dowód: informacja k: 176 akta osobowe cz. B)

Od kiedy u powódki pojawiło się mocne schorzenie kręgosłupa została zakwalifikowana na operację na którą oczekuje do dnia dzisiejszego . Jej schorzenie charakteryzuje się tym ,że są takie okresy kiedy nie jest w stanie praktycznie chodzić . Potem w okresie recesji może pracować . Powódka jest pod kontrolą lekarza powinna przechodzić rehabilitacje.

( dowód: przesłuchanie powódki k: 113-114 adnotacje 00:03:14-00:21:54 k: 133-133v adnotacje 00:23:58 -00:37:48)

A. K. w dniu 12 listopada 2015 r zwróciła się do E. Z. o wymianę krzesła.

( dowód: wiadomość mejlowa k: 17c-18

24 czerwca 2016 r zwróciła się do E. Z. z prośbą o wyższe biurko dopasowane do wzrostu powódki .

( dowód: wiadomość mejlowa k: 17v.)

Następnie w dniu 5 października 2016 r napisała kolejnego mejla w tej sprawie do M. P. w którym zwróciła się z prośbą o wymianę krzesła , odpowiednio wyprofilowaną poduszkę lędźwiową oraz o wyższe biurko ze względu na dolegliwości związane z kręgosłupem. Wskazała również ,że ma ustalony stopień niepełnosprawności . M. P. poinformował ją mejlami z dnia 18 października 2016 r i następnie 26 października 2016 r ,że najpierw powinna umówić się do lekarza medycyny pracy.

(dowód: wiadomość mejlowa k: 17v , wiadomości mejlowe k: 17)

M. P. pismem z dnia 17 października 2016 r zwrócił się do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w G. z prośbą o określenie jakie wymogi powinno spełniać stanowisko pracy przy schorzeniu powódki .

(dowód: pismo k: 64)

W dniu 24 października 2016 r w tej sprawie zwróciła się również do Dyrektora (...).

( dowód: pismo k: 14)

28 października 2016 r M. P. zwrócił się do B. P. z prośbą o zakup biurka o wysokości powyżej 75 cm . Wskazał ,że otrzymał zaświadczenie lekarskie zalecające przystosowanie stanowiska pracy ze wskazaniem : „ stół odpowiedni do wysokości i krzesło wyprofilowane” W odpowiedzi poinformowała go ,że pozwana jest w posiadaniu biurka z regulowaną wysokością i zasugerowała , aby razem z powódką je obejrzeeli i zaakceptowali. . Następnie 4 listopada 2016 r przesłał wiadomość ,że obejrzał to biurko i poprosił o jego wymianę .

( dowód: korespondencja mejlowa k: 65-66)

Powódce przyznano z ZFŚS bezzwrotną zapomogę w kwocie 1400 zł w dniu 09 września 2016 r .

( dowód: polecenie przekazania środków pieniężnych k: 40, wniosek k: 41, protokół z posiedzenia komisji k: 42, uzasadnienie wniosku k: 43)

A. K. otrzymała w dniu 26 lutego 2016 r skierowanie do szpitala na oddział rehabilitacji stacjonarnej . Powódka przebywała w Zakładzie (...) od 31 sierpnia 2016 r d 25 września 2016 r .

( dowód: skierowanie do szpitala k: 44, karta informacyjna k: 45)

Powódka zwracała się do pracodawcy o udzielenie zwolnienia od pracy w związku z koniecznością wyjścia na badania lekarskie na podstawie art. 20 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych .

( dowód: pisma k: 47-53)

Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich :

-7-9 stycznia 2015 r

-9-13 lutego 2015 r

-8-10 kwietnia 2015 r

-2-3 czerwca 2015

-4 -16 sierpnia 2015 r

-27 sierpnia 2015 r

-27 października 2015 r do 6 listopada 2016 r

-28 listopada 2015 r do 31 grudnia 2015 r

-1 stycznia 2016 r do 25 marca 2016 r

- 6 czerwca 2016 r do 17 czerwca 2016 r

-22-25 września 2016 r ;

-5 -16 grudnia 2016 r ,

-23 grudnia 2016 r do 15 marca 2017 r

-12 maja 2017 r -26 maja 2017 r

( dowód: karty ewidencji czasu pracy k: 54 ,56, 57)

Powódka w czasie kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim prowadziła korespondencję z pracodawcą m.in. informując kogo nie będzie na debacie w (...) na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej, wyjaśniała przyczyny otrzymania tak niskiej premii. Przygotowywała plan finansowy Wydziału (...) za rok 2017 r. Opracowała wnioski z dyskusji z 20 listopada 2016 r . Wysłała również do niej protokoły ze spotkania .

( dowód: korespondencja mejlowa k: 97-104 , przesłuchanie powódki k: 113-114 adnotacje 00:03:14-00:21:54 k: 133-133v adnotacje 00:23:58 -00:37:48)

A. K. w czasie zwolnień była w kontakcie ze swoją koleżanką odbierała od niej wiadomości mejlowe , konsultowała z nią pewne rzeczy .

( dowód: przesłuchanie M. B. k: 123-126 adnotacje 00:01:48- 00:49:22, przesłuchanie powódki k: 113-114 adnotacje 00:03:14-00:21:54 k: 133-133v adnotacje 00:23:58 -00:37:48)

Powódka pomagała przy organizacji (...) i w nim uczestniczyła. M. B. nie wydał jej polecenia przygotowania planu finansowego na 2017 r , poprosił o to Panią I. S. . Powódka była przedstawicielem (...) Komitetu Rozwoju Ekonomii społecznej i była uczestnikiem tych spotkań.

( dowód: przesłuchanie M. B. k: 123-126 adnotacje 00:01:48- 00:49:22)

Powódka w dniu 10 lutego 2017 r uzyskała certyfikat za ukończenie z wynikiem pozytywnym szkoleń : ocena projektów – Wytyczne w zakresie trybów wyborów projektów za lata 2014 – 2020 . Jest 8 zakresów tematycznych tych szkoleń , były one niezbędne do tego aby pracownik mógł brać udział w ocenie projektów unijnych . Zdobywa się je po przeszkoleniu na platformie e- learningowej poprzez samodzielną naukę i wykonuje się to w wybranym przez siebie momencie. Powódce nie udało się zdobyć kompletu tych certyfikatów. Inna osoba przejęła to zadanie i się przeszkoliła.

( dowód: certyfikat k: 106 , przesłuchanie M. B. k: 123-126 adnotacje 00:01:48- 00:49:22)

W dniu 10 listopada 2016 r przesłano do niej zeskanowane Biznes Plany Zgłoszone do konkursu . Ze wskazaniem że do każdego biznes planu trzeba wypełnić karty oceny merytorycznej bez przyznawania punktacji za ocenę prezentacji. W tym czasie powódka nie była na zwolnieniu lekarskim.

( dowód wiadomość mejlowa k: 105)

W dniu 10 kwietnia 2017 r Urząd Marszałkowski Województwa (...) złożył za pośrednictwem J. W. podziękowania powódce za efektywną współpracę i aktywne zaangażowanie w pracach Zespołu przygotowującego „ (...)Model Współpracy na Rzecz (...).

( dowód: pismo z dnia 10 kwietnia 2017 r k: 108)

A. K. miała największą liczbę dni nieobecności związanych z chorobą w całym urzędzie w okresie od 21 kwietnia 2014 do 21 kwietnia 2017 r . ( dowód: zestawienie k: 76 83v)

25 stycznia 2017 r powódka korespondowała z M. B. w sprawie planu urlopów na 2017 r.

( dowód: korespondencja mejlowa k: 96 )

Podczas nieobecności powódki w pracy jej zadania były rozdzielane między innych pracowników . Nie można było również przydzielić jej zadań do wykonania w dłuższym okresie. Specyfiką komórki w której pracowała powódka było dużo spraw terminowych ,krótkich które trzeba było szybko opracować . Wiele było takich spraw które trzeba było

wykonywać jednocześnie przez wszystkich pracowników a nieobecność powódki utrudniała pracę . Były też zadania które powódka miała wykonywać z panią W.- S. razem . Kiedy A. K. szła na zwolnienie wówczas jej koleżanka musiała to zrobić sama. Kiedy była taka możliwość to przekazywano te zadania także i innym pracownikom. Skład osobowy wydziału także ulegał zmianom.

( dowód: przesłuchanie M. B. k: 123-126 adnotacje 00:01:48- 00:49:22, przesłuchanie W. K. k: 126 -128 adnotacje 00:50:13-01:19:18, przesłuchanie I. S. – W. k: 132-133 adnotacje 00:01:58-00:23:04)

Powódka współpracowała z urzędnikami w Urzędzie Marszałkowskim . W 2015 r konieczne było opracowanie programu wspierania osób i aktywizacji zawodowej razem z Urzędem Marszałkowskim i Urzędami Pracy . Powódka była włączona w opracowanie tego dokumentu . Odbywały się spotkania grup tematycznych, które były współorganizowane przez A. K.. Raz do roku było forum podczas którego prezentowano wypracowane rozwiązania . W wielu przypadkach trzeba było opracować dokumenty w czasie nieobecności powódki, bądź zorganizować na ten czas zastępstwo za nią. Te obowiązki przejmowała I. S.. Część dokumentów z tym związanych powódka opracowała w domu na prośbę koleżanki .

( dowód: przesłuchanie W. K. k: 126 -128 adnotacje 00:50:13-01:19:18, przesłuchanie I. W. k: 132-133 adnotacje 00:01:58-00:23:04)

Po zwolnieniu powódki jej przełożony od 2016 r wystąpił o zgodę na zatrudnienie nowego pracownika ale rekrutacja okazała się bezskuteczna.

( dowód: przesłuchanie M. B. k: 123-126 adnotacje 00:01:48- 00:49:22,)

U pozwanego są zatrudnione osoby , które mają ustalony stopień niepełnosprawności , nie są one w żaden sposób gorzej traktowane niż inni pracownicy. Niepełnosprawność powódki nie była przyczyną jej zwolnienia.

(dowód: przesłuchanie I. W. k: 132-133 adnotacje 00:01:58-00:23:04, przesłuchanie powódki k: 113-114 adnotacje 00:03:14-00:21:54 k: 133-133v adnotacje 00:23:58 -00:37:48)

Pismem z dnia 21 lutego 2017 r pozwany poinformował związek zawodowy (...) , że zamierza rozwiązać umowę o prace z powódką za wypowiedzeniem z powodu jej długotrwałych nieobecności w pracy spowodowanych chorobą w okresie od 2015 r do 2017 r które dezorganizowały pracy komórki organizacyjnej w której była zatrudniona. Związek zawodowy w odpowiedzi na pismo pracodawcy wskazał ,że wypowiedzenie umowy o pracę powódce ze wskazanej przez pracodawcę przyczyny jest niezasadne . Podkreślił ,że A. K. jest nie tylko długoletnim pracownikiem urzędu ale również dała się poznać jako aktywny , kreatywny i dyspozycyjny pracownik .

( dowód: pismo z dnia 21 lutego 2017 r – akta osobowe cz. B k: 184 , pismo ze związków zawodowych k: 185 – akta osobowe cz. B )

W dniu 20 marca 2017 r pracodawcą wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazując ,że przyczyną jego złożenia były długotrwałe nieobecności w pracy spowodowane chorobą w okresie od 2015 r do 2017 r . Wskazując ,że w 2015 r powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim łącznie 76 dni, w 2016 r 122 dni w roku 2017 r do dnia 20 marca 2017 r 74 dni . Łącznie do dnia 20 marca 2017 r powódka była nieobecna w pracy przez 272 dni . W uzasadnieniu dalej wyjaśnił ,że długotrwałe i powtarzające się ( przerywanie krótkimi okresami pobytu w pracy ) zwolnienia lekarskie występujące w latach 2015 -2017 r powodują dezorganizację pracy komórki organizacyjnej , w której jest zatrudniona. Ponadto nieobecność powódki uniemożliwia pracodawcy zapewnienie racjonalnego zastępstwa za nią. Istota pracy komórki organizacyjnej , w której powódka była zatrudniona polega przez wszystkim na terminowym wykonywaniu powierzonych obowiązków. Nadmierna absencja chorobowa dezorganizuje jej pracę . Powoduje ona dodatkowe obciążenia pozostałych pracowników i konieczność przejmowania przez nich zadań zaplanowanych do realizacji przez powódkę . Zadaniem tymi były w szczególności zadania związane z koordynacją realizacji zobowiązania ujętego w Strategii Rozwoju Województwa (...) – „ (...)” . Zadania

w tym obszarze wymagały stałej współpracy z przedstawicielami : Regionalnego Ośrodka Pomocy Społecznej , powiatowych urzędów pracy , ośrodków pomocy społecznej i organizacji pozarządowych . Składały się na nie m.in. przygotowanie i przeprowadzenie wielu spotkań i grup tematycznych , opracowanie wniosków i rekomendacji z w/w spotkań , powołanie i koordynowanie pracy grupy redakcyjnej ds. opracowania „ (...)” opracowanie tekstu (...) do ujęcia w Modelu , Bieżące konsultacje i uzgodnienia w zakresie zawartości merytorycznej treści Modelu z członkami grupy redakcyjnej. W związku z tym , że powyższe zadania były realizowane na przestrzeni kilku miesięcy i przypadały w okresach usprawiedliwionej nieobecności powódki, wykonywanie tych zadań zostało powierzone innemu pracownikowi komórki organizacyjnej . Wykonywanie przez komórkę organizacyjną ,w której jest zatrudniona powódka prac związanych z programowaniem i koordynowaniem regionalnej polityki rynku pracy , w tym opracowanie regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia , wymaga z uwagi na złożoność tych zadań współpracy wszystkich zatrudnionych w komórce pracowników. Długotrwała nieobecność powódki dezorganizuje wykonywanie tak ważnych i terminowych zadań. Podobnie powierzone jej zadania związane z pełnieniem obowiązków konsultanta dla osób zainteresowanych uruchomieniem i rozwijaniem działalności gospodarczej , wymagające zapewnienie stałego dostępu osób bezrobotnych i poszukujących pracy ( klientów (...)) do ważnej dla nich informacji , wykonywali inni pracownicy komórki organizacyjnej lub pracownicy innego wydziału .

( dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k: 4 – 4a o akta osobowe cz. C)

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3885, 10 zł

( dowód: zaświadczenie o zarobkach k: 39)

### **Sąd Rejonowy zważył ,co następuje:**

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych które znajdowały się w aktach sprawy a także na podstawie akt osobowych powódki oraz zeznań przesłuchanych świadków M. B. , W. K. , I. S. oraz samej powódki A. K..

Dokumenty prywatne Sąd oceniła na podstawie artykułu 245 Kodeksu postępowania cywilnego zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Ustalenia co do przebiegu zatrudnienia powódki były dokonywane na podstawie jej akt osobowych.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania M. B. bezpośredniego przełożonego powódki , który był jej przełożonym w czasie kiedy doszło do wręczenia A. K. wypowiedzenia umowy o pracę. Świadek potwierdził, że nieobecność powódki powodowała że jej zadania były rozdzielane pomiędzy innych pracowników a to co miała robić razem z panią W. S. spadało na koleżankę , która musiała się z nimi uporać samodzielnie. Te zeznania korespondują z tym co mówiła na ten temat pani W. - S.. Świadek potwierdziła że powódka była zaangażowana w realizację różnych projektów i wskazywała , że miała duże problemy ze zdrowiem . Te twierdzenia zaś korespondują ze złożonymi dokumentami oraz zeznaniami pozostałych świadków oraz samej powódki.

W ocenie Sądu za prawdziwe należało uznać także zeznania W. K.. Świadek podobnie jak i M. B. potwierdził , że kiedy powódki nie było w pracy wówczas jej zadania były rozdzielane , głównie wykonywała je I. S. . Obie panie się przyjaźniły w związku z czym A. K. mimo , że była na zwolnieniu pomagała koleżance. Przełożeni dowiadywali się o tym po fakcie , nie wydawali jej takich poleceń . Te twierdzenia świadka korespondują z zeznaniami M. B. . Świadek potwierdził również , że kiedy powódka była w pracy wówczas wykonywała swoje zadania prawidłowo.

Zeznania świadka I. S. również zostały weryfikowane przez Sąd bowiem korespondowały z tym co mówili M. B. oraz W. K. . Świadek potwierdziła , że zmuszona była przejąć zadania powódki w czasie jej nieobecności oraz , że powódka w razie konieczności podczas zwolnień lekarskich służyła świadkowi pomocą. Świadek przyznała również , że zadania

którymi nie mogła się zająć z powodu natłoku obowiązków były przydzielane innym pracownikom. Okoliczności te zostały także potwierdzone przez samą powódkę.

Sąd co do zasady uznał za wiarygodne zeznania powódki bowiem korespondowały one z zeznaniami przesłuchanych świadków. A. K. potwierdziła, że część zadań wykonywała łącznie ze I. S. oraz, że pomagała koleżance zdalnie. Wskazała, że w dalszym ciągu czeka na operacje oraz, że jeżeli chodzi o dyskryminację to nie chodziło jej o wypowiedzenie umowy o pracę tylko o to, że pracodawca zwlekał z wymianą biurka dla powódki po tym jak się o nie zwróciła.

Powódka niniejszym pozwem domagała się zasądzenia odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem jej umowy o pracę przez pozwanego.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo A. K. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Na gruncie niniejszej sprawy zdaniem Sądu wszystkie warunki formalne przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powódką zostały przez pozwanego zachowane. Pozwany bowiem zachował formę pisemną, wskazał przyczynę wypowiedzenia, pouczył powódkę o przysługującym jej prawie wniesienia odwołania oraz skutecznie doręczył powódce wypowiedzenie w taki sposób, że mogła ona zapoznać się z jego treścią.

W świetle powyższego zadaniem Sądu było ustalenie, czy wskazane przez pozwanego w piśmie z dnia 20 marca 2017 r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę były rzeczywiste i czy uzasadniały wypowiedzenie jej umowy o pracę. Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem, przyczyna rozwiązania umowy o pracę podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista i konkretna oraz uzasadniona nie tylko interesem zakładu pracy, ale również interesem pracownika. Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok SN z dnia 15 listopada 2006r., I PK 112/06). Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98). W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób użycia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona. Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło żadnych wątpliwości budzić u pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy.

Postępowanie sądowe powinno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Przy czym podkreślenia wymaga, że ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok SN z dnia 5 lutego 1998r., I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, nr 2, poz. 48; podobnie wyrok SN z dnia 17 lutego 1998r., I PKN 524/97).

Wymaga podkreślenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza

to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Na gruncie niniejszej sprawy należało zatem poddać weryfikacji wskazane przez pozwanego przyczyny, które w jego ocenie stanowiły podstawę do rozwiązania z powódką umowy o pracę. W realiach niniejszej sprawy Sąd uznał, że pozwany wykazał, iż podane powody rozwiązania z powódką stosunku pracy były jak najbardziej uzasadnione i rzeczywiste. Pozwany przedstawił materiał dowodowy, który potwierdził zasadność postawionych powódce zarzutów.

Pracodawca powódki zdecydował się wypowiedzieć jej umowę o pracę z powodu długotrwałych i powtarzających się zwolnień lekarskich, które powodowały dezorganizację pracy .

Sąd orzekający w niniejszej sprawie chciałby przede wszystkim wskazać ,że w orzeczeniach dotyczących zasadności rozwiązania stosunku pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, Sąd Najwyższy wskazuje, 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 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (np. wyroki z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600; 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 648; postanowienie z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04, LEX nr 1129105). Należy jednak stwierdzić, że jakkolwiek w niektórych sprawach Sąd Najwyższy wyrażał teżowany 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, to jednak z uzasadnień wydanych w nich orzeczeń wynika, że w okolicznościach faktycznych ich wydania nieobecność uznana za zasadną przyczynę wypowiedzenia była także nieobecności powtarzającą się lub, że pomimo powrotu do pracy pracownik nie odzyskał zdolności do jej wykonywania. I tak: (-) w wyroku z 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97(OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476) Sąd Najwyższy stwierdził, że w nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych jest w pełni aktualne uznanie, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Jednocześnie Sąd Najwyższy uznał, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Jednocześnie jednak zakwestionował ocenę częstotliwości i czasu trwania absencji chorobowej powódek jako nieczęstą i niedługotrwałą w porównaniu z innymi pracownikami; (-) w wyroku z 11 lipca 2006 r., I PK 305/05 (LEX nr 395064) Sąd Najwyższy uznał, że długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Jednakże, jak wynika z uzasadnienia wyroku, były to również nieobecności powtarzające się. W wyroku z 21 października 1999 r., I PKN 323/99 (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 157) Sąd Najwyższy przyjął, że w wypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe, nie można od pracodawcy wymagać, aby brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę. w wyroku z 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00 (OSNP 2003 nr 19, poz. 459) Sąd Najwyższy stwierdził, że częsta i długotrwała absencja chorobowa pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Jednakże 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 postanowieniu z 29 marca 2005 r., II PK 300/04 (LEX nr 1129105) Sąd Najwyższy przypomniał, po rozważeniu kilku wcześniejszych orzeczeń, że sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków, a taka sytuacja występuje w przypadku częstych i długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą.

Przenosząc powyższe na niniejszy stan faktyczny wskazać należy , że A. K. od 2015 r często przebywała na zwolnieniach lekarskich związanych ze schorzeniem kręgosłupa. Były to nieobecności dochodzące do nawet do kilku miesięcy . W tym czasie, co zostało ustalone, jej zadania były wykonywane przez pozostałych pracowników , przy czym co warto zauważyć powódka pomagała swojej koleżance, która przejmowała jej obowiązki zdalnie z domu. Nie było to robione na polecenie przełożonych . Faktem jest ,że choroba powódki nie minęła , bowiem jak sama przyznała w



dalszym ciągu czeka na operację oraz, że schorzenie na które cierpi charakteryzuje się tym, że w okresie remisji może świadczyć pracę ale kiedy ono się nasila jest w takim stanie, że praktycznie nie może chodzić. Pracodawca wobec tego nie miał żadnej gwarancji, że absencja powódki w jakiejś krótkiej perspektywie się zmniejszy w sposób na tyle istotny aby nie przeszkadzało to w wykonywaniu powierzonych zadań. Podkreślić należy, że schorzenie na które cierpi powódka było w ocenie Sądu o tyle bardziej dezorganizujące pracę, że nie można było przewidzieć kiedy i na jak długo znowu A. K. nie będzie w pracy. To powodowało, że pracodawca nie miał możliwości zaplanowania realizacji pewnych zadań przy uwzględnieniu udziału w nich powódki. Nie sposób zgodzić się z argumentacją, że także inni mieli długie nieobecności w pracy. Sytuacja bowiem tych osób w przeważającej większości różniła się od sytuacji powódki. Jak wynika bowiem z zestawienia złożonego do akt sprawy przeważająca większość tych zwolnień była płatna w 100% co oznacza, że miały one związek z ciężką chorobą. W takiej sytuacji dużo łatwiej przewidzieć termin możliwego powrotu pracownika do pracy i chociażby zatrudnić kogoś na zastępstwo. W przypadku choroby powódki takiej możliwości nie było. Wskazać także należy, że zwolnienia lekarskie powódki oraz urlopy wypoczynkowe, opieki nad dzieckiem plus urlopy na żądanie powodowały, że np. w okresie od sierpnia 2016 r do 5 maja 2017 r A. K. fizycznie wykonywała pracę praktycznie przez 76 dni roboczych. Co prawda nie można powódce czynić żadnego zarzutu z tytułu korzystania z przysługującego jej prawa do wypoczynku czy też możliwości opieki nad dzieckiem, niemniej po zsumowaniu wszystkich usprawiedliwionych nieobecności powódki można stwierdzić, że niewiele czasu miała na wykonywanie swoich obowiązków.

Jak wynika zaś z wyżej przywołanego orzecznictwa Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia 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 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków.

W ocenie Sądu powódka na moment składania oświadczenia woli nie dawała gwarancji, że jej stan zdrowia pozwoli na wykonywanie swoich obowiązków. Takiej gwarancji zresztą nie ma również do dnia dzisiejszego, bowiem nie przeszła jeszcze operacji na którą, jak sama przyznała jeszcze czeka.

Powódka co prawda wskazywała, że przyczyną pogorszenia jej stanu zdrowia było niedostosowanie wysokości biurka oraz brak właściwego krzesła, jednakże na tę okoliczność nie przedstawiła żadnego dowodu poza swoimi gołosłownymi twierdzeniami. Dlatego w ocenie Sądu brak jest podstaw do uznania, że to niewłaściwe warunki pracy spowodowały jej stan zdrowia.

Sąd nie rozważał kwestii związanych z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę w kontekście ewentualnej dyskryminacji powódki wobec jej oświadczenia, że złożone przez pozwanego oświadczenie woli nie miało związku z tym, że posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

Biorąc powyższe pod uwagę na podstawie art. 45 kp a contrario orzeczono jak na wstępie.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu w związku z § 9.1. pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych.