

Sygn. akt IV P 71/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Sanoku IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Aldona Helińska - Hanus

Protokolant: st. sek. sąd. Ewa Maliwiecka

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2022 r. w Sanoku

na rozprawie

sprawy z powództwa: A. S.

przeciwko pozwanemu: S. Z. w L.

o odszkodowanie

z a s ą d z a od pozwanego S. Z. w L. na rzecz powódki A. S. kwotę 7.800,00 zł (siedem tysięcy osiemset złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16.11.2021r. do dnia zapłaty,

przyznaje i nakazuje wypłacić ze Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Sanoku na rzecz radcy prawnego D. P. kwotę 1.660,50 zł (jeden tysiąc sześćset sześćdziesiąt złotych 50/100) tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu,

n i e o b c i ą ż a pozwanego kosztami sądowymi na rzecz Skarbu Państwa w postaci opłaty od pozwu od której powódka była ustawowo zwolniona,

z a s ą d z a od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 1.660,50 zł (jeden tysiąc sześćset sześćdziesiąt złotych 50/100), tytułem zwrotu kosztów zastępstwa z urzędu,

n a d a j e wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.800,00 zł (dwa tysiące osiemset złotych 00/100).

Sędzia Aldona Helińska - Hanus

Sygn. akt IV P 71/21

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 15 grudnia 2022 r.

Powódka A. S. skierowała w dniu 16.11.2021 r. do Sądu Rejonowego w Sanoku odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego jej w dniu 21.09.2021 r. oraz złożyła wniosek o przywrócenie terminu, tłumacząc niezłożenie odwołania w terminie swoim stanem zdrowia – załamaniem psychicznym – spowodowane wręczeniem jej w/w wypowiedzenia. Powódka wskazywała, że w tym czasie przebywała na chorobowym i zażywała leki. Dopiero potem zorientowała się, że podane przyczyny wypowiedzenia są nieprawdziwe i istnieje możliwość odwołania się. Powódka domagała się od pozwanego S. Z. w L. zapłaty odszkodowania w wysokości 7.800 zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanego kosztów procesu. W swoim pozwie wskazywała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku salowej w

pełnym wymiarze czasu pracy od 15.05.1989 r. Aneksem do umowy o pracę jej wynagrodzenie zasadnicze od 1.01.2008 r. wynosiło 2.800 zł brutto. W dniu 22.09.2021 r. otrzymała od pozwanego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w treści którego wskazano, że przyczyną wypowiedzenia są jej częste i długotrwałe nieobecności w pracy, powodujące dezorganizację pracy w całej Sekcji Utrzymywania Czystości. Powódka wskazywała ponadto, że w swoim oświadczeniu pracodawca powoływał się również na częsty i długotrwały brak jej obecności w pracy, powodujący trudności w organizacji harmonogramu czasu pracy na oddziałach szpitalnych, zmuszający go do zapewnienia zastępstwa, za które to musi wypłacać dodatkowe środki za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie konieczność zorganizowania częstych zastępstw w efekcie miało wymuszać zmiany w zakresie wcześniej zaplanowanych urlopów wypoczynkowych przez innych pracowników, co miało negatywnie

wpływać na pracę w zakładzie pracy i jej organizację. Powódka podała, że pracodawca stwierdził, iż częstotliwość jej nieobecności w ciągu ostatniego roku stale narasta i wskazał, że w 2019 r. na zwolnieniu była 95 dni, w 2020 r. była 150 dni, a w 2021 r. 44 dni. Według powódki pozwany w wypowiedzeniu wskazał również, że po otrzymaniu pracy na danym oddziale odmawiała ona wykonania pracy i przedkładała zwolnienie. Według powódki wskazane przyczyny wypowiedzenia nie polegają na prawdzie. Nie jest bowiem prawdą aby jej zwolnienia dezorganizowały pracę i powodowały trudności w organizacji harmonogramu czasu pracy jak i powodowały konieczność zastępstw i wypłaty nadliczbowek. Powódka wskazywała, że jako salowa pracuje ponad 30 lat i w tym czasie wielokrotnie zastępowała inne salowe, przebywające na zwolnieniach, z czym nigdy nie było problemu. Podała, że wówczas nie były wypłacane godziny nadliczbowe za pracę na zastępstwo. Według powódki nieprawdą też jest, że jej nieobecności były narastające, ponieważ już w 2021 r. znacznie mniej przebywa na zwolnieniu, a zwolnienia w 2020 r. wynikały z chorowania na COVID-19, który złapała w pracy, jak i pobytu w sanatorium na podratowaniu zdrowia. (k. 3-7)

W odpowiedzi na pozew pozwany S. Z. w L. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego.

Pozwany potwierdził, że pozostawał z powódką w stosunku pracy oraz potwierdził fakt, że wręczył jej wypowiedzenie, w którym to wskazał przyczyny wymienione przez powódkę. Zwrócił uwagę, że w pisemnym wypowiedzeniu szczegółowo wymienił nieobecności powódki z ostatnich trzech lat, przy czym na przestrzeni niemalże całego swojego zatrudnienia powódka cechowała się częstymi absencjami chorobowymi, co szczegółowo miało przedstawić załączone zestawienie – zaświadczenie o okresach nieskładkowych z 9.12.2021 r., z którego wynika, że powódka zasadniczo każdego roku przebywała na zwolnieniach chorobowych w wymiarze obejmującym kilkadziesiąt dni, a nieraz nawet powyżej 100, 200 lub 300 dni.

W dalszej części odpowiedzi na pozew pozwany wyjaśniał, że powódka świadczyła pracę w systemie równoważnego czasu pracy w trybie zmianowym, na podstawie miesięcznych harmonogramów ustalanych z co najmniej tygodniowym wyprzedzeniem przez przełożonego. Zasadniczo harmonogramy te ustalone były w ten sposób, aby dany pracownik w obrębie ujętego w harmonogramie miesiąca świadczył pracę na konkretnym oddziale. Właściwy rozkład personelu w Sekcji Utrzymania Czystości w ramach konkretnego miesiąca pozwalał utrzymać należyty standard pomieszczeń, zabezpieczyć oddziały w odpowiednią obsługę zgodnie z zapotrzebowaniem i specyfiką każdego z tych oddziałów przy jednoczesnym zapewnieniu każdemu z pracowników odpowiednich, wynikających z przepisów prawa przerw od pracy. Pozwany wskazywał, że każda absencja chorobowa powodowała konieczność reorganizacji danego harmonogramu w taki sposób, aby zabezpieczyć obsadę kadrową na danym oddziale. Powyższe z kolei wiązało się z koniecznością przesuwania pracowników nie tylko w ramach ustalonych dyżurów na danym oddziale, ale i pomiędzy oddziałami. Wobec obowiązującego dwumiesięcznego okresu rozliczeniowego pracodawca musiał w stosunkowo krótkim okresie rozliczyć pracę poszczególnych pracowników, co nieraz wiązało się np. z koniecznością oddania innego dnia wolnego. Nieraz prowadziło to do potrzeby reorganizacji pracy nawet w czterech oddziałach jednocześnie. Według pozwanego prawdziwym pozostaje jego twierdzenie zawarte w wypowiedzeniu, że reorganizacja pracy zmuszała go do zapewnienia zastępstw, za które musiał wypłacać dodatkowe środki za pracę w godzinach nadliczbowych. Zdarzało się bowiem, że z uwagi na brak możliwości zapewnienia pełnej obsady kadrowej na wszystkich oddziałach w ramach podstawowego czasu pracy, część pracowników musiała świadczyć pracę w godzinach

ponadwymiarowych, co wiązało się z wypłatą dodatkowych środków finansowych z tego tytułu. Sytuacja taka miała miejsce

w szczególności w sierpniu i październiku 2020 r. Pozwany wskazywał, że pozostali pracownicy dostrzegając nagminność absencji powódki i związaną z tym reorganizację, które ich bezpośrednio dotyczyły, wrażliwym względem przełożonych swoją dezaprobatę. Doprowadziło to do tego, iż powódka – wobec interwencji oddziałowej Oddziału (...), która wskazywała na ciągłą dezorganizację pracy wynikającą z częstych absencji powódki – została przeniesiona na inny oddział.

Poza powyższym pozwany odniósł się do zachowań powódki związanych ze skierowaniem jej na oddział, który jej nie odpowiadał, a polegających na próbie odwiedzenia przełożonych od tych decyzji, a gdy to okazywało się bezskuteczne, na przedkładaniu przez nią zwolnienia chorobowego. W ocenie pozwanego powódka w ten sposób uchylała się od świadczenia pracy w danym miejscu. Sytuacja taka miała zaś miejsce w szczególności po powrocie powódki do pracy po zwolnieniu chorobowym w październiku 2020 r. (k. 20-23)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. S. ma 52 lata i z zawodu jest kucharzem. Z pozwanym łączył ją od 20.02.1989 r. stosunek pracy nawiązany początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony trwający do dnia 19.05.1989 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 20.05.1989 r. Powódka była zatrudniona na stanowisku salowej w pełnym wymiarze czasu pracy.

(okoliczności bezsporne a także dowody: umowa o pracę z 20.02.1989 r. – k. B - 3 części B akt osobowych powódki; umowa o pracę z 15.05.1989 r. – k. B-5 części B akt osobowych powódki)

Powódka przeszła w 2011 r. operację kręgosłupa. W 2015 r. miała operowaną tarczycę, a około 4-5 lat temu przepuklinę pępkową. W tym okresie była także dwukrotnie zarażona gronkowcem. W okresie leczenia przebywała na zwolnieniach lekarskich, o czym informowała pracodawcę.

(dowody: przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 6.10.2022 r., minuty 01:03:38-01:07:56)

Sytuacja pozwanego (...) w okresie przed zwolnieniem powódki była trudna. Ówczesny dyrektor R. P. kilkakrotnie próbował dokonywać zmian w jego funkcjonowaniu, a jednym z elementów tychże zmian było u efektywnienie pracy personelu. Dyrektor m.in. podjął decyzję o zmianie regulaminu pracy i przekształcił dotychczasowe stanowiska pracy salowych na stanowiska sprzątaczek, chcąc w ten sposób przede wszystkim zrównać ich wynagrodzenie za pracę. Próbował on także ogólnie dokonać przeniesienia pracowników w ramach tej grupy pomiędzy oddziałami, ponieważ chciał aby pracowali nie tylko na konkretnym oddziale. W tym zakresie napotykał na opór ze strony niektórych z pracowników i zdarzały się sytuacje, że przedkładali oni zwolnienia lekarskie.

Grupą pracowników, którą między innymi zajął się wówczas dyrektor R. P., była grupa salowych i sprzątaczek, w której to pracuje ponad 30 osób, w tym powódka. Dla tej grupy pracowników utworzono w pozwanym szpitalu dział Sekcji Utrzymania Czystości, którego kierownikiem od połowy 2021 r. została M. K.. Była ona bezpośrednią przełożoną powódki. Osoby zatrudnione w wyżej wymienionej sekcji odpowiadają za utrzymanie czystości na danym oddziale a także za odbiór i dystrybucję posiłków oraz sprząkanie po posiłkach. Ich obowiązki na poszczególnych oddziałach określają ponadto pielęgniarki oddziałowe.

M. K. jak i jej poprzedniczka M. M. zgłaszały do dyrektora szpitala problemy z układaniem grafiku dla pracowników Sekcji Utrzymania Czystości, powołując się w tym zakresie na nieobecności pracowników, o których były informowane przez pracowników najczęściej dopiero w dniu, kiedy mieli się oni stawić do pracy. Pozwany nie miał możliwości zorganizowania zastępstwa za pracownika w ramach jednej komórki, dlatego w przypadku nieobecności pracowników musiał posiłkować się osobami zatrudnionymi na innych oddziałach, co prowadziło do zamieszania. M. M. po otrzymaniu informacji o zwolnieniu lekarskim danego pracownika wprowadzała odpowiednie zmiany w grafiku i przenosiła pracownika z innego oddziału na miejsce pracy pracownika nieobecnego. Przy takim przesunięciu

często trzeba było pracownika przeszkolić a to w związku ze specyfiką pracy na danym oddziale. Zdarzało się też, że przesunięci pracownicy wyrażali swoje niezadowolenie wobec tego typu rozsad kadrowych i starali się odwieść kierownika sekcji od tego typu zmian. Podobnie wówczas zachowywała się także powódka. Jeżeli nie było możliwości przesunięcia pracownika z innego oddziału, to wówczas pracownicy z komórki macierzystej wypracowywali nadgodziny, za które otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie. U pozwanego obowiązuje dwumiesięczny okres rozliczeniowy i grafiki pracy na każdy miesiąc są układane z wyprzedzeniem, z uwzględnieniem zaplanowanych wcześniej urlopów.

Powódka pracowała jako salowa na oddziale wewnętrznym pozwanego szpitala w równoważnym zmianowym systemie czasu pracy. Do sprzątania miała także gabinety oraz biura. Swoją pracę wykonywała sumiennie oraz dobrze. Nie było w tym zakresie żadnych zastrzeżeń. W trakcie zatrudnienia wielokrotnie przebywała na zwolnieniach lekarskich z powodu różnych schorzeń. W 2020 r. zachorowała na COVID-19 oraz korzystała z pobytu w sanatorium. Orzeczeniem P. N. w S. z dnia 30.08.2021 r. powódka została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do dnia 31.12.2022 r. W związku z powyższym pracodawca dokonał modyfikacji jej umowy o pracę, dostosowując czas pracy do posiadanego przez nią stopnia niepełnosprawności.

Z uwagi na pobyty powódki w ciągu ostatnich dwóch lat na zwolnieniach lekarskich inne pracownice oddziału (...) nie mogły korzystać z urlopów w sezonie urlopowym. W czasie nieobecności powódki kierownik Sekcji Utrzymania Czystości musiał przesuwac na jej miejsce pracowników z innych oddziałów, a gdy brakowało do tego personelu, pozostali pracownicy oddziału wewnętrznego musieli pracować ponad ich normatywny czas pracy, za co pozwany musiał wypłacać im dodatkowe środki (nadgodziny). Konieczność zorganizowania częstych zastępstw za powódkę w efekcie zmuszała go również do zmiany w zakresie wcześniej zaplanowanych urlopów wypoczynkowych przez innych pracowników.

W czerwcu 2021 r. powódka poinformowała kierownika M. K., iż zamierza korzystać z zabiegów fizjoterapeutycznych oraz poprosiła o zmianę w jej grafiku w ten sposób, aby mogła przychodzić do pracy popołudniami. W związku z powyższym kierownik przeniósł ją do pracy w przychodni. Powódka pracowała tam razem z A. B.. Współpraca pomiędzy nimi układała się dobrze. Gdy któraś z nich była nieobecna w pracy, w tym z powodu choroby, nie organizowano żadnego zastępstwa. Obowiązki nieobecnej były przejmowane w całości przez tę obecną w pracy, co zdarzało się wielokrotnie. Zdarzało się także, że A. B. pracowała sama gdy powódka była przenoszona między oddziałami w celu zastępstwa innego nieobecnego pracownika.

Gdy inni pracownicy zaczęli chorować na COVID-19, powódka w lipcu została przeniesiona z powrotem do pracy na oddziale (...). Po kilku dniach nie zjawiała się jednak w pracy, gdyż przebywała na zwolnieniu lekarskim, które trwało około 2-3 tygodni. W tym czasie powódka korzystała też z zaplanowanych zbiegów fizjoterapeutycznych. Po upływie zwolnienia przysłała do pracy na kilka dni, po czym znów przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W 2021 r., do momentu wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, powódka przebywała na zasiłku chorobowym przez okres 44 dni w okresach od 1.02.2021 r. do 22.02.2021 r. oraz od 14.07.2021 r. do 4.08.2021 r. W 2020 r. powódka przebywała na zasiłku chorobowym łącznie przez 150 dni, zaś w 2019 r. – przez okres 95 dni.

Dyrektor pozwanego (...) wielokrotnie dokonywał analizy związanej z absencją chorobową pracowników i jej wpływu na funkcjonowanie Sekcji Utrzymania Czystości. Jasno wówczas wynikało, że absencja jest tam dużo wyższa niż w innych grupach zawodowych, albowiem wynosiła 20%-30%. Dokonując analizy sytuacji w tej właśnie grupie pracowników dyrektor wraz z kierownikiem Sekcji typował osoby, które miały dużą absencję chorobową. Uznał on wówczas, że osoby te wykorzystują zwolnienia chorobowe w sposób nieadekwatny. Wśród tychże osób znalazła się także powódka. Dyrektor przeprowadził z pracownikami rozmowy dyscyplinujące, jednakże z powódką takiej rozmowy nie przeprowadził.

Jak wynika z zestawienia nieobecności personelu sprzątajacego pozwanego szpitala za okresy od 1.01.2019 r. do 31.12.2019 r., od 1.01.2020 r. do 31.12.2020 r. oraz od 1.01.2021 r. do 31.12.2021 r., powódka miała najwięcej nieobecności spowodowanych chorobą, bo aż 389 dni (289 dni do momentu złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu

umowy o pracę). Inna pracownica z grupy sprzątaczek B. K. w latach 2019 – 2020 przebywała na zwolnieniu łącznie przez 371 dni (zwolnienie lekarskie oraz świadczenie rehabilitacyjne). Kolejna pracownica - Z. M. przebywała w tym samym czasie na zwolnieniu przez 356 dni, zaś R. M. – łącznie przez 277 dni. Poza wyżej wymienionymi wysokie absencje z powodu choroby pozwany odnotował w okresie od początku 2019 do końca 2021 r. także w przypadku B. S. (192 dni) oraz W. K. (152 dni).

W dniu 22.09.2021 r. pozwany wręczył powódce pisemne oświadczenie z dnia 20.09.2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 15.05.1989 r. na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31.12.2021 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał częste i długotrwałe nieobecności powódki w pracy, powodujące dezorganizację pracy w całej Sekcji Utrzymania Czystości. Jak podał, częsty i długotrwały brak jej obecności w pracy na oddziałach (...) zmuszał go do zapewnienia zastępstwa, za które musiał wypłacać dodatkowe środki za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie konieczność zorganizowania częstych zastępstw w efekcie zmuszała go do zmiany w zakresie

wcześniej zaplanowanych urlopów wypoczynkowych przez innych pracowników, co negatywnie wpływało na pracę w zakładzie pracy i jej organizację. Pozwany wskazywał też w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, że częstotliwość nieobecności powódki w ciągu ostatniego czasu stale narasta i podał ilość dni przebywania powódki na zwolnieniu w latach 2019, 2020 i 2021. Ponadto pozwany nadmienił, że niejednokrotnie zdarzyło się tak, iż po otrzymaniu pracy na danym oddziale powódka odmawiała wykonania pracy i przedkładała zwolnienie z pracy.

(dowody: zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień z 31.05.2007 r. – k. B-54 części B akt osobowych powódki; Aneks Nr (...) z 15.09.2021 r. do umowy o pracę – k. B - 95 części B akt osobowych powódki; kopia orzeczenia o stopniu niepełnosprawności z 30.08.2021 – k. B - 96 części B akt osobowych powódki; zaświadczenia pozwanego z 9.12.2021 r. – k. 24-26; poświadczone za zgodność z oryginałem kopie rozkładu czasu pracy salowych/sprzątaczek w 2019 r, w 2020 i 2021 r. – k. 27-51; poświadczone za zgodność z oryginałem kopie planów urlopów na 2019, 2020 r. – k. 52-54, k. 57; poświadczone za zgodność z oryginałem kopie wniosków o przesunięcie urlopu wypoczynkowego i udzielenie urlopu wypoczynkowego – k. 55, k. 56, k. 58, k. 59, k. 60; poświadczone za zgodność z oryginałem kopie zlecenia i rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych – k. 61-64; oświadczenie z zeznania świadków: M. K. – protokół elektroniczny z 24.03.2022 r., minuty 00:19:12-01:28:20, M. M. – protokół elektroniczny z 20.06.2022 r., minuty 00:01:46-00:14:48; G. M. - protokół elektroniczny z 20.06.2022 r., minuty 00:15:57-00:26:33; A. B. - protokół elektroniczny z 20.06.2022 r., minuty 00:27:04-00:38:05; R. P. – protokół elektroniczny z 6.10.2022 r., minuty 00:00:58-01:00:00; przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 6.10.2022 r., minuty 01:03:38-01:08:29)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Dowody z dokumentów przedłożonych przez strony Sąd uznał za wiarygodne albowiem nie budziły one wątpliwości co do ich pochodzenia oraz treści. Żadna ze stron nie kwestionowała ponadto ich prawdziwości.

Dowodom z zeznań świadków oraz powódki Sąd również przyznał walor wiarygodności, gdyż korelują one ze sobą, są dość spójne, a także pokrywają się z treścią przedłożonych dokumentów. Brak było ponadto podstaw do tego aby kwestionować je w jakimkolwiek zakresie.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie powódki od wypowiedzenia umowy o pracę należało uznać za uzasadnione.

Wskazać na wstępie należy, że decyzja o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem ma charakter indywidualny, gdyż zawsze dotyczy konkretnej osoby. Wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia muszą mieć również charakter indywidualny dotyczący konkretnego pracownika.

Powódce, jako przyczynę wypowiedzenia wskazano częste i długotrwałe nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę Sekcji Utrzymania Czystości w pozwanym szpitalu oraz wymagają podejmowania działań natury organizacyjnej.

W orzecznictwie przyjmuje się, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika w pracy spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę, a przez to stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia tej umowy, ponieważ sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może - z przyczyn zdrowotnych - wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r., sygn. I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 648 oraz z dnia 3 listopada 1997 r., sygn. I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998, Nr 16, poz. 476).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2006 r., sygn. I PK 305/05 uznał, że dezorganizacja pracy z powodu długotrwałej nieobecności pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia tej umowy, zwłaszcza w przypadku długotrwałej, porównywalnej z okresem wskazanym w art. 53 k.p. choroby. Taka absencja zawsze bowiem powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Podobny pogląd zaprezentował w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. I PKN 422/97. Sąd Najwyższy podkreślił w jego uzasadnieniu, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (choćby wyznaczanie zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umowy zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

Jeżeli nieobecność taka utrudnia pracę, to wydaje się, iż pracodawca może odmówić dalszej współpracy z pracownikiem.

W rozpoznawanej sprawie należało więc rozstrzygnąć czy nieobecności w pracy powódki z powodu choroby były częste i długotrwałe oraz czy dezorganizowały pracę.

Zdaniem Sądu nieobecności powódki w pracy z powodu choroby trwające w okresie ostatnich blisko trzech lat łącznie 289 dni (wymienione w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z rozbiciem na lata 2019, 2020 i 2021), można uznać za częste i długotrwałe nieobecności.

Jak wynika z jasnych, logicznych zeznań świadków M. K. i M. M., częste oraz powtarzające się zwolnienia lekarskie powódki powodowały problemy z jej zastępstwem na oddziale wewnętrznym szpitala, zaburzały zaplanowane urlopy oraz powodowały konieczność pracy innych pracowników ponad ich normatywny czas pracy. Jednocześnie z zeznań tychże osób a także z zeznań G. M. i A. B. wynika, że sytuacje związane z przesunięciami pracowników miały miejsce także wskutek nieobecności innych pracowników, co nierzadko zbiegało się w tym samym czasie, kiedy to powódka była nieobecna w pracy.

Wskazać należy, iż uzasadniająca wypowiedzenie dezorganizacja musi być istotna w skutkach. Usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy, narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. Dla wykazania zasadności wypowiedzenia (w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.) nie jest w takiej sytuacji wystarczające powołanie się na konieczność przesuwania do pracy pracowników z innych oddziałów, obciążanie ich dodatkową pracą w godzinach nadliczbowych czy też powoływanie się na trudności w zorganizowaniu pracy. Pracodawca, jakim jest szpital, powinien organizować swoją działalność biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników.

Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecność spowodowaną chorobą może być uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., sygn. I PKN 449/00).

W przedmiotowej sprawie strona pozwana zdaniem Sądu takiego związku nie wykazała.

Typowanie do zwolnienia miało u pozwanego charakter ograniczony jedynie do wskazania osób korzystających najczęściej ze zwolnień lekarskich ze względu na niezdolność do pracy. Dobitnie w swoich zeznaniach na ten temat wypowiedział się świadek R. P., który był dyrektorem (...) w czasie zwolnienia powódki z pracy. Ich liczba oraz liczba dni, na które opiewały, były jedynym i wyłącznym kryterium wskazania osób przewidzianych do rozwiązania

stosunku pracy. Do wypowiedzenia umowy o pracę przewidziane zostały osoby o najwyższej absencji chorobowej, bez dokonywania zindywidualizowanej oceny wpływu tych absencji na poziom dezorganizacji pracy u strony pozwanej. Z zeznań wskazanego

świadka wynika, że w tym czasie podjął się on dokonania zmian w zakresie funkcjonowania (...), elementem których to zmian było u efektywnienie pracy personelu. Analiza sytuacji pokazała zaś, że grupa pracowników sprzątających, do której to należała powódka, ma dużo wyższą absencję niż inne grupy zawodowe, stąd też jak wskazał świadek zdecydowano o „zwolnieniu pracownika na chorobowym z powodu braku możliwości korzystania z jego pracy”. W ocenie Sądu działania strony pozwanej ocenione mogą zostać w tej sytuacji jako podjęte w celu wyeliminowania z załogi grupy pracowników korzystających ze zwolnień lekarskich.

Poziom nieobecności powódki w pracy nie jest w sprawie sporny. Jest on wysoki na przestrzeni prawie 3 lat. Jednakże jak wynika z załączonego przez pozwanego zestawienia, w tym samym czasie długotrwale nieobecni w pracy byli także inni pracownicy, a ich nieobecności, tak jak i nieobecności powódki, były przez pozwanego przez dość długi okres (co najmniej 2 lata) tolerowane. Brak jest dowodu, który potwierdziłby, że nieobecność w pracy powódki dezorganizowała pracę w wyższym stopniu niż nieobecność tych właśnie osób. Na konieczność zmian w organizacji pracy u strony pozwanej nie wpływała nieobecność tylko samej powódki. Z dowodów z przesłuchania świadków wynika, że ciągle występowały problemy z zapewnieniem zastępstw w tej grupie pracowników w razie nieobecności któregoś z nich. Co znamienne, pracownicy często korzystali ze zwolnień lekarskich. R. P. zeznał, że w pewnym momencie z grupy 34 pracowników nieobecnych z powyższego powodu było aż 10.

W tym miejscu wyjaśnić należy, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia uwzględnieniu podlegają nie tylko interesy pracodawcy, ale również uzasadnione interesy pracownika. Powódka pracowała u strony pozwanej ponad 30 lat. Do jej pracy nie było zastrzeżeń. Do swojej pracy przejawiała właściwy stosunek. Jej zwolnienia lekarskie w ostatnich 3 latach wynikały z kilku schorzeń jakie się u niej pojawiły, a także z zachorowania na COVID-19 w dobie pandemii koronawirusa. Nie były one zatem rezultatem korzystania z nich w sposób nieuzasadniony. Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, pozwany był w stanie organizować zastępstwa na czas jej nieobecności. Problemem pozostawało to, że w tym samym czasie na zwolnieniach (w tym długotrwałych) przebywali inni pracownicy. Kadra osób sprzątających była więc ciągle ograniczona. Każda więc nieobecność czy to powódki, czy też innego pracownika wymuszała na pozwanym dokonywanie na bieżąco zmian w grafiku i kierowanie pracowników do pracy nawet w godzinach nadliczbowych. Powódka również przejmowała obowiązki innych pracowników, wykonując pracę na innych oddziałach. W ocenie Sądu ta właśnie ogólna sytuacja związana z nieobecnościami pracowników była główną przyczyną dezorganizacji pracy u pozwanego.

Mając na względzie powyższe okoliczności, w oparciu o całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd uznał, że dokonane powódce w dniu 22.09.2021 r. wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.

Z tego też względu Sąd, na podstawie art. 45 § 1 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu, o czym orzekł jak w punkcie I wyroku.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) w zw. z § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu Sąd (Dz. U. z 2019 r., poz. 68).

Sąd postanowił nie obciążać pozwanego kosztami sądowymi należnymi Skarbowi Państwa z tytułu opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona, o czym orzekł jak w punkcie III wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. W pozostałym zakresie, tj. co do kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika z urzędu, Sąd postanowił obciążyć nimi pozwanego, o czym orzekł jak w punkcie IV wyroku.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w jego I punkcie rygor natychmiastowej wykonalności, o czym orzekł jak w punkcie V wyroku.

Sędzia Aldona Helińska - Hanus