

Sygn. akt VI P 609/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 kwietnia 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska-Kasa

Ławnicy: Adam Borysiewicz, Elżbieta Rymut

Protokolant: Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 kwietnia 2015 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. S. (1)

przeciwko (...)w W. (...)z siedzibą w W.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...)w W. (...) z siedzibą w W. na rzecz powódki A. S. (1) kwotę 8.956,32 zł. (osiem tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt sześć złotych 32/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

II. Zasądza od pozwanego (...)w W. (...)z siedzibą w W. na rzecz powódki A. S. (1) kwotę 60 zł. (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nakazuje pobrać od pozwanego (...)w W. (...) z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa- kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 448 zł. (czteryście czterdzieści osiem złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

IV. Nadaje wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.985,44 (dwa tysiące dziewięćset osiemdziesiąt pięć złotych 44/100).

Sygn. akt VIP 609/12

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 lipca 2012r. powódka A. S. (1) wniosła o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony oraz o zasądzenie kosztów procesu. Powódka pozwała (...)w W. (...) wskazując, iż w dniu 24 lipca 2012r. pozwany wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka zakwestionowała wskazaną w wypowiedzeniu przyczynę, podając, iż jest ona nieprawdziwa, gdyż nie kwestionowała grafików czasu pracy, wpisywała jedynie na tylnych stronach swoje propozycje dotyczące czasu pracy i nie uzależniała pracy w wyznaczonych godzinach od przyjęcia propozycji (k.1-2).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...)w W. - (...) z siedzibą w W., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości. Pozwany wskazał, iż okoliczności podane przez powódkę są niezgodne z rzeczywistym stanem faktycznym. Pozwany podniósł, iż życzenia powódki, co do czasu pracy były nie do zrealizowania. Powódka bowiem wskazywała, że może pracować we wtorki i środy, mimo, iż była zatrudniona w wymiarze całego etatu. Ponadto pozwany wskazał, iż wyznaczenie dyżuru w innym dniu tygodnia były obarczone

ryzykiem, że powódka nie pojawi się w tym dniu w pracy. W ocenie pozwanego zachowanie powódki powodowało dezorganizację pracy Oddziału i stanowiło okoliczność uniemożliwiającą dalszą współpracę (k.13-14).

Na rozprawie w dniu 6 listopada 2012r. ustanowiony pełnomocnik powódki sprecyzował powództwo wnosząc o przywrócenie powódki do pracy na poprzednie warunki (k.40).

Na rozprawie w dniu 28 marca 2013r. pełnomocnik powódki oświadczył, iż w miejsce przywrócenia powódki do pracy wnosi o odszkodowanie w wysokości trzy miesięcznego wynagrodzenia powódki, liczonego na podstawie zaświadczenia o zarobkach (k. 138).

Do zamknięcia rozprawy stanowisko stron nie uległo zmianie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. S. (1) została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 1 grudnia 2006r. na stanowisku położonej na (...) (...)w W. w wymiarze pełnego etatu (k.13, k.14, k. 20 akt osobowych cz. B).Wcześniej była zatrudniona na podstawie umowy na okres próbny (k. 2 akt osobowych cz. B, zeznania A. S. (1) w charakterze strony k. 191-193). A. S. (1) otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2.985,44 zł. (k. 129).

Będąc zatrudniona na (...) (...)w W. A. S. (1) od 2010r. była jednocześnie studentką na studiach pomostowych (gr. II) na kierunku położnictwo niestacjonarne pierwszego i drugiego stopnia (gr. III) na (...). Zajęcia odbywały się w weekendy dwa razy w miesiącu. Zajęcia praktyczne nie kolidowały z pracą A. S. (1), gdyż zdarzały się, co kilka miesięcy. O kontynuacji nauki wiedzieli pracodawca A. S. (1), jak i jej bezpośrednia przełożona E. G. (1)(zeznania A. S. (1) w charakterze strony k. 191-193, k. 154, kalendarium k. 155-156 i k. 164-167, plan 157-161 i k. 168-169, lista k. 162-163).

Jednocześnie w trakcie trwania umowy o pracę w szpitalu, A. S. (1) była zatrudniona do maja 2013r. w (...) w W. na umowę zlecenie, gdzie nie była prowadzona dla niej ewidencja czasu pracy. Pracę w przychodni godziła z pracą na oddziale szpitala, przy czym wykonywane obowiązki na rzecz przychodni nie kolidowały z obowiązkami wykonywanymi na podstawie umowy o pracę w szpitalu. Jej grafik pracy w przychodni był ustalany po sporządzeniu harmonogramu dyżurów na oddziale i nie zdarzało się, by zwolnienie od pracy w szpitalu wykorzystywała, aby wykonywać obowiązki położnej środowiskowej w przychodni (zeznania A. S. (1) w charakterze strony k. 191-193, k. 197).

Na oddziale szpitala zatrudnionych było 35 osób, wśród których sześciu pracowników w systemie jednozmianowych, w tym A. S. (1). Czas pracy położnej wynosi 36 godzin w tygodniu. Zgodnie z ustaloną praktyką na oddziale grafik dyżurów układała położna oddziałowa E. G. (1). Na odwrotnej stronie planu grafików położone wpisywały swoje propozycje, co do czasu pracy, które to E. G. (1) starała się uwzględniać przy układaniu harmonogramu na następny miesiąc. Część położnych była zatrudniona również w innych miejscach, stąd też prośby o wyznaczenie dyżurów w określone dni przez A. S. (1) nie były wyjątkiem. Z uwagi na charakter pracy, położne pracowały na 12 godzinnych dyżurach od 7.00 do 19.00 lub od 19.00 do 7.00. Takich dyżurów położna zatrudniona na pełen etat w miesiącu miała 12-13. Zasadą było, że na dyżurze są dwie położne, chociaż zdarzało się, że były pojedyncze obsady położnych na dyżurze. Dodatkowo przy ustalaniu grafiku położna oddziałowa musiała uwzględniać normy wynikające z dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy, które określały czas odpoczynku wynikający ze specyfiki pracy położnych. Praca na oddziale położniczym jest pracą zespołową i wymaga, aby na dyżurze przebywały, co najmniej dwie położne, by zabezpieczyć potrzeby bezpieczeństwa przebywających na Oddziale pacjentek. Przy ustalaniu obsady dyżuru ważne jest uwzględnianie również posiadanych przez personel kwalifikacji poszczególnych jego członków. Niezbędnym jest, by przynajmniej jedna z położnych miała uprawnienia do przetaczania krwi, była przeszkolona do zrobienia EKG i miała ukończony kurs w zakresie resuscytacji krążeniowo-oddechowej. Ważne było również, by na dyżurze była jedna położna bardziej doświadczona z dłuższym stażem pracy. A. S. (1) na Oddziale była jedną z najmłodszych stażem położnych, a ukończony przez nią kurs krwiodawstwa stracił ważność (częściowo zeznania U. S. k. 41-42, częściowo

zeznania E. G. (1) k. 42-45, zeznania H. D. k.102-103, zeznania K. R. k. 135, zeznania K. M. k. 135-136, zeznania E. T. k.136, zeznania G. M. k.137).

Z uwagi na dodatkowe zatrudnienie i kontynuowanie nauki A. S. (1) regularnie wyrażała wolę, by wyznaczać jej dyżury w określone dni (głównie wtorki i środy). Powyższe powodowało dla układającej grafik E. G. (1) trudności przy uwzględnieniu tych próśb z uwagi na rozkład czasu pracy pozostałych położnych, konieczność zapewnienia odpowiednio wykwalifikowanego personelu oraz nakaz przestrzegania obowiązujących norm czasu pracy. Najtrudniejszym miesiącem w zapewnieniu prawidłowego obłożenia dyżurów był czerwiec 2012r. W związku z zaistniałą sytuacją E. G. (1) rozmawiała z A. S. (1) na temat ustalania dyżurów, wskazując, że nie może jej powiadamiać na chwilę przed rozpoczęciem dyżuru, gdyż rodzi to ryzyko niezabezpieczenia bezpieczeństwa pacjentek, trudności w zorganizowaniu zastępstwa oraz dezorganizację pracy Oddziału (częściowo zeznania U. S. k. 41-42, częściowo zeznania E. G. (1) k. 42-45, zeznania A. S. (1) w charakterze strony k. 191-193)

Inne położne współpracujące z A. S. (1) nie dostrzegły trudności w związku z dostosowaniem ich czasu pracy do dni, w których chciała pracować A. S. (1) ani nie słyszały o ogólnych trudnościach, o których mówiłoby się na forum, a dotyczyłyby ustalania grafiku dyżurów (zeznania H. D. k.102-103, zeznania W. Ł. k. 103-104, zeznania K. R. k. 135, zeznania K. M. k. 135-136, zeznania E. T. k.136, zeznania G. M. k.137)

Przy ustalaniu planu dyżurów na styczeń 2012r. A. S. (1) wniosła o ustalenie dla niej dyżurów we wtorki i środy oraz według możliwości o urlop między 17-19 stycznia z uwagi na zajęcia na uczelni (k. 84). W lutym 2012r. A. S. (1) poprosiła, by w ustalaniu grafiku dyżurów na marzec uwzględnić jej prośbę o wolne w dniach: 2-4, 16-18, 30-31, a 24 i 28, o wyznaczenie jej dyżurów nocnych (k. 81). W marcu 2012r. A. S. (1) poprosiła o wyznaczenie dyżurów w dniach: 1, 20-22 i 27-29, wskazała, że w dniach 13-15 będzie miała szkolenie laktacyjne i przyznanie jej ewentualnie w tych dniach delegacji. Wniosła ponadto o wyznaczenie jej dyżurów we wtorki i środy oraz udzielenie urlopu według planu urlopów (k. 79). W maju 2012r. A. S. (1) zgłosiła prośbę, aby w planie grafiku na przyszły miesiąc udzielić jej dnia wolnego od pracy tj. 7.06 z zastrzeżeniem, że może tego dnia zejść z nocy oraz z uwzględnieniem wolnego w dniach: 4,11,13 czerwca, kiedy miała sesje w szkole oraz o dyżury we wtorki i środy (k.78). A. S. (1) w czerwcu 2012r. poprosiła o urlop według planu urlopów oraz dyżury we wtorki i środy (k. 76). W okresie wypowiedzenia A. S. (1) nie zgłaszała uwag do harmonogramu (kserokopie grafików k. 17-24, k.68-84).

Z uwagi na wnioski A. S. (1), które zdarzały się częściej niż wnioski innych pracowników, dotyczące urlopów na żądanie czy nieprzewidzianych zwolnień spowodowanych nagłą chorobą, aby zapewnić niezbędny personel na dyżurach, niektóre położne musiały pracować w godzinach nadliczbowych, tak by zapewnić prawidłowe zabezpieczenie pacjentkom, przebywającym na oddziale. O swojej niedyspozycyjności A. S. (1) informowała najczęściej telefonicznie lub sms-em oddziałową E. G. (1). Dlatego też w związku ze zwolnieniami powodującymi nieobecność A. S. (1) w pracy w dniu 22 maja 2012r. z uwagi na urlop na żądanie A. S. (1)- K. M. pracowała w godzinach nadliczbowych (k. 180). Następnie w dniu 19 czerwca 2012r. A. M. pracowała w godzinach nadliczbowych (k. 177), w dniu 23 A. K. (2) pracowała w godzinach nadliczbowych (k. 176), w dniu 29 czerwca 2012r. M. S. pracowała w godzinach nadliczbowych (k. 175), dniu 30 czerwca 2012r. A. M. pracowała w godzinach nadliczbowych (k. 178), z kolei w dniu 28 września 2012r. w związku z urlopem na żądanie A. S. (1) A. M. pracowała w godzinach nadliczbowych (k. 179). O takiej konieczności była zawiadomiona przełożona położna oddziałowa i dyrektor Szpitala ds. pielęgniarstwa. Ponadto w razie niespodziewanej nieobecności A. S. (1), o której to informowała na kilka godzin przed rozpoczęciem dyżuru lub w jego trakcie E. G. (1) lub zastępująca ją W. Ł. próbowała zorganizować nagle zastępstwo, co wymagało z kolei dokonania kolejnych zmian w grafiku, które nie obejmowały tych niespodziewanych zdarzeń. Zdarzyła się sytuacja w pierwszej połowie 2012r., gdy A. S. (1) nie stawiała się na dyżur, o czym poinformowała wówczas mającą z nią pracować H. D., która z uwagi na zaistniałą okoliczność pełniła w tym dniu dyżur sama, gdyż w tak krótkim czasie nie udało się zorganizować zastępstwa. Dyżur pełniony samodzielnie był dla H. D. utrudnieniem i obciążeniem psychicznym, tym bardziej, iż był to dzień wolny od pracy i nikogo innego nie było na Oddziale. Również E. T. zdarzyła się sytuacja, gdy A. S. (1) z uwagi na zwolnienie lekarskie nie przysłała na dyżur, co skutkowało tym, iż część dyżuru E. T. musiała pełnić sama, ponieważ dopiero od godzin popołudniowych E. G. (1) udało się zorganizować zastępstwo. Również A. S. (1) z uwagi na nieobecność innych położnych brała dyżury w inne dni niż to wynikało z grafiku, gdyż zaistniała niespodziewana

w chwili sporządzania grafiku konieczność zastępstwa (częściowo zeznania U. S. k. 41-42, zeznania H. D. k.102-103, zeznania W. Ł. k. 103-104, zeznania E. T. k.136, zeznania G. M. k.137, zeznania A. S. (1) w charakterze strony k. 191-193).

W dniu 20 czerwca 2012r. położna Oddziałowa E. G. (1) oddała do dyspozycji A. S. (1) Dyrektorowi ds. Pielęgniarstwa wskazując, iż A. S. (1) miała życzenia dotyczące czasu pracy, które nie są możliwe do uwzględnienia. W dniu 13 lipca 2007r. pracodawca zawiadomił Związek Zawodowy (...)w W. - (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W dniu 17 lipca 2012 r. pismo wpłynęło do związku zawodowego. W dniu 20 lipca 2012r. Związek Zawodowy (...)w W. wobec braku poważnych przyczyn wynikających z pracy położnej Zarząd nie wyraził zgody na zwolnienie pracownika motywując to tym, iż dotychczas praca A. S. (1) była bez zarzutu, a trudności z dostosowaniem grafików nie są argumentem do zwolnienia pracownika, a sprawą oddziałowej (akta osobowe cz. C).

W dniu 24 lipca 2012r. pracodawca wręczył A. S. (1) pismo rozwiązujące umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę rozwiązania - występowanie istotnych trudności z dostosowaniem grafików czasu pracy do możliwości czasowych A. S. (1) (k. 3, akta osobowe cz. C).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dowodu z zeznań zawnioskowanych świadków, dowodu z zeznań powódki przesłuchanej w charakterze strony oraz dowodów z dokumentów prywatnych złożonych w toku postępowania, które miały rolę pomocniczą i uzupełniały dowody ze źródeł osobowych. W zakresie dokumentów wskazać należy, iż ich wiarygodność i autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania. Również w ocenie Sądu przywołane dowody z dokumentów nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie ich mocy dowodowej i posłużyły do ustalenia stanu faktycznego. Sąd ustalając stan faktyczny po części oparł się na zeznaniach świadków U. S. i E. G. (1) - przełożonych powódki. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków jedynie w części, w jakiej znalazły potwierdzenie w zgromadzonym i uznanym za wiarygodny materiale dowodowym. Wprawdzie świadkowie ci wskazywali na trudności w układaniu grafiku na kolejne miesiące spowodowane preferencjami odnośnie dyżurów powódki, to stwierdzić należy, iż pozostali świadkowie - położne, będące współpracowniczkami powódki nie zgłaszały trudności, czy problemów w związku z ustalonymi dniami dyżurów, czy nagłymi potrzebami znalezienia zastępstwa w przypadku nieobecności powódki spowodowanymi chorobą, czy urlopem na żądanie. Sąd za wiarygodne uznał zeznania świadków H. D., K. R., K. M., E. T. i G. M., gdyż zeznania te były spójne, wzajemnie ze sobą korespondowały, a świadkowie jako osoby współpracujące z powódką miały bezpośrednią wiedzę na temat jej dyspozycyjności w miejscu pracy, czasu pracy oraz wpływu nieobecności powódki na zapewnienie sprawnej organizacji pracy i obsługi pielęgniarskiej na oddziale. Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego oparł się na zeznaniach powódki nie dostrzegając w nich rażącej sprzeczności w relacji innych świadków w zakresie czasu pracy, składania próśb o wyznaczenie konkretnych dni dyżurów i konieczności zapewnienia zastępstwa w sytuacjach niespodziewanych.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym sposobem rozwiązania stosunku łączącego pracodawcę z pracownikiem. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ustawodawca przewidział wymóg podania przyczyny uzasadniającej złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jednakże zauważyć należy, iż odmiennie jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, podana w wypowiedzeniu przyczyna nie musi być prawnie doniosła, co nie oznacza dowolności w jej sformułowaniu. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy, podobnie nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007r. I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651). Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 kp).

Jak już wskazano, w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę – traktowanego, jako zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy - uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze

względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami). Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009r. II PK 108/08, LEX nr 738347).

Podkreślić należy, iż skuteczność dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia wymogów formalnych (takich jak: złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu na piśmie, wskazanie przyczyny wypowiedzenia, konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową), które stanowią o zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów, ale również od tego, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45§1 kp. Dodatkowo stwierdzić należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także 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 nieuzasadnione. W obu przypadkach brak przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 kp. Przy czym, samo uznanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie przesądza o tym, że podana w nim przyczyna musi być w takim przypadku pozorna i nieprawdziwa, a brak dostatecznie uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia nie stanowi podstawy do poszukiwania w każdym przypadku innej jego przyczyny (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007r. II PK 265/06, LEX nr 737264).

Sąd dokonując oceny podanej przyczyny związany jest okolicznościami podanymi w złożonym powódce oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i nie bada innych okoliczności powoływanych dodatkowo. Dlatego też, Sąd nie brał pod uwagę zeznań świadka E. G. (1), która wskazywała, iż powódka w toku pracy popełniała błędy merytoryczne (k.45), gdyż jak już wskazano wiążące są jedynie powody zawarte w złożonym powódce oświadczeniu i rozważanie, czy w konkretnej sytuacji stanowiły one uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Warto przytoczyć w tym miejscu trafny pogląd Sądu Najwyższego, który wskazuje, iż powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych, należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007r. I PK 175/06, LEX nr 448111). Powyższy pogląd utwierdza w przekonaniu, iż jedyną okolicznością, która ma znaczenie w przedmiotowej sprawie jest okoliczność, czy występowanie istotnych trudności z dostosowaniem grafików czasu pracy do możliwości czasowych powódki stanowiło uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Dodatkowo podnieść należy, iż już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co stanowi istotę zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć jedynie pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia. Jednakże te dodatkowo podnoszone okoliczności nie mogą jednak usunąć wadliwości, czy też niekonkretności określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008r. I PK 177/07, LEX nr 448827). Dodać należy, iż podana przyczyna uzasadniająca dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę powinna być sformułowana z uwzględnieniem stopnia konkretności, który jest adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy zajmowanego stanowiska. Dostateczny stopień konkretności przyczyny, o której mowa w art. 30§4 kp i w art. 45§1 kp jest o tyle, istotny, gdyż ma on umożliwiać pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu określenie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w granicach podanej przyczyny.

W ocenie Sądu, podana przez pozwanego przyczyna mająca uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony była niekonkretna i nie znalazła odzwierciedlenia w zaproponowanym materiale dowodowym. Wskazać należy, iż osoby współpracujące z powódką, przesłuchane w charakterze świadków nie zgłaszały zastrzeżeń, co do dyspozycyjności powódki w miejscu świadczenia pracy. Część z nich wprawdzie zrelacjonowała, iż zdarzały się sytuacje, iż powódka z przyczyn zdrowotnych bądź urlopu na żądanie nie stawiała się na wyznaczonym dyżurze, jednak okoliczności te nie były tego rodzaju, które można by było uznać za usprawiedliwione. Ocenę, czy podana przyczyna była uzasadniona należy dokonać w kontekście analizy całokształtu okoliczności, z uwzględnieniem obiektywnej i rzeczowej oceny zeznań pracownika i pracodawcy. W przedmiotowej sprawie przeprowadzone dowody nie potwierdziły, by występowały istotne trudności z dostosowaniem grafików czasu pracy do możliwości czasowych powódki. Co więcej, inne położeń wskazywały, iż nie słyszały ani nie spotkały się z koniecznością dostosowania własnych grafików dyżurów do możliwości czasowych powódki. Owszem potwierdziły, iż obiektywnie powódka miała w porównaniu z innymi pracownikami więcej zwolnień, jednak zauważyć należy, iż nie wykazano, iż powódka wykorzystywała je niezgodnie z przeznaczeniem i umyślnie, celowo dezorganizując pracę na oddziale szpitala, w którym była zatrudniona. Okoliczności, iż nieprzewidziane nieobecności powodowały konieczność dostosowania grafiku do bieżących potrzeb pracodawcy nie obciążają powódki, gdyż nie tylko ona zgłaszała przed rozpoczęciem dyżuru niemożność stawienia się z uwagi na niedyspozycję spowodowaną chorobą bądź urlop na żądanie. Ponadto instytucja urlopu na żądanie stanowi jedno z podstawowych uprawnień pracownika i jeżeli na taki urlop pracodawca wyraził zgodę, nie można czynić z tego powodu pracownikowi wyrzutu. Inaczej wyglądałaby sytuacja, gdyby pracownik mimo braku zgody pracodawcy na urlop na żądanie, nie stawiał się w pracy z tego powodu. Wtedy można byłoby rozważać nieobecność pracownika w kontekście odpowiedzialności porządkowej, czy też ostatecznie analizować to zachowanie pod kątem przesłanek z art. 52 kp. Nie można również powódce czynić zarzutu z faktu, iż podjęła dodatkowe zatrudnienie i uczęszczała na zajęcia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych, co uzasadniało, iż preferowała wyznaczanie jej dyżurów w określone dni. Okoliczności te były wiadome przełożonej oddziałowej, która układała grafik i nie można uznać, by okoliczności znane przed ułożeniem grafiku powodowały istotne trudności przy jego ustalaniu. Zauważyć ponadto w tym kontekście należy, iż na oddziale pracowali również inne osoby, które znajdowały się w podobnej sytuacji jak powódka, czyli były zatrudnione jeszcze w innych miejscach, co powodowało, iż tym pracownikom również zależało na tym, by móc godzić wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę na oddziale z innymi obowiązkami, wynikającym z umowy zlecenia bądź innych umów cywilnoprawnych. Z uwagi na powyższe Sąd stoi na stanowisku, iż pozwany jako pracodawca winien się liczyć z nieuchronnością nieobecności pracowników, spowodowaną chorobami, urlopami oraz innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wobec powyższego powinien mieć ustaloną ewentualnie osobę na zastępstwo, która w nagłym przypadku byłaby wyznaczona do objęcia dyżuru i zapewnienia bezpieczeństwa pacjentom, co wyeliminowałoby sytuację nerwowego poszukiwania zastępstwa bądź nadmierne obciążanie jednego pracownika, który stanowiłby wyłączną obsadę danego dyżuru.

Zdaniem Sądu, mając na uwadze poczynione rozważania, podana w wypowiedzeniu przyczyna była nie dość skonkretyzowana i nie miała rzeczowego charakteru.

Zatem zgodnie z art. 45§1kp 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. Wobec stwierdzenia, iż podana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony była niekonkretna, stosownie do żądania powódki sprecyzowanego w dniu 28 marca 2013r., Sąd uwzględnił żądanie zasądzenia wynagrodzenia w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące, nie niższego niż za okres wypowiedzenia (art. 45§1 kp w zw. z art. 47¹ kp). Z uwagi bowiem na fakt, iż powódka była zatrudniona u pozwanego przez okres co najmniej 3 lat, to stosownie do art. 36§1 pkt 3 kp okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. Z zaświadczenia o zarobkach złożonego na rozprawie w dniu 5 listopada 2013r., którego pełnomocnik powódki nie zakwestionował (k. 138), wynika, iż wynagrodzenie powódki brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.985,44zł. Podane wynagrodzenie pomnożone przez trzy dało sumę,

którą Sąd zasądził na rzecz powódki tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pkt I. wyroku.

Z uwagi na fakt, iż pozwany traktowany jest jako strona przegrywająca proces zgodnie z art. 98§1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc, obowiązany jest ponieść koszty niezbędne do dochodzenia praw przez powódkę. Ponadto powódka, jako pracownik na mocy art. 96 ust 1 pkt 4 uksc była ustawowa zwolniona od ponoszenia opłaty od pozwu, opłatą tą został obciążony pozwany. Jednocześnie do kosztów procesu należały koszty zastępstwa procesowego obliczone na podstawie §11 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Na podstawie art. 477² §1kp nadano rygor natychmiastowej wykonalności zasądzonej na rzecz powódki kwocie w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.