

Sygn. akt VI P 487/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2023 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym w trybie art. na podst. art. 15zsz² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.),

sprawy z powództwa A. O.

przeciwko (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie, odprawę pieniężną

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...) z siedzibą w W. na rzecz powódki A. O. kwoty:

- 15.000,00 złotych (piętnaście tysięcy złotych 00/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 stycznia 2021 r do dnia zapłaty;

- kwotę 10.000,00 złotych (dziesięć tysięcy 00/100) tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 stycznia 2021 r do dnia zapłaty;

2. zasądza od pozwanego (...) z siedzibą w W. na rzecz powódki A. O. kwotę 2.700,00 złotych (dwa tysiące siedemset 00/100) tytułem wynagrodzenia pełnomocnika wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia , którym je zasądzono, do dnia zapłaty.

3. nakazuje pobrać od pozwanego (...) z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 397,84 złotych (trzysta dziewięćdziesiąt siedem 84/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – poniesionych wydatków i kwotę 1.250,00 złotych (jeden tysiąc dwieście pięćdziesiąt 00/100) tytułem opłaty od pozwu.

4. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj; do kwoty 5.000,00 złotych (pięć tysięcy złotych 00/100).

Sygn. akt VI P 487/20

UZASADNIENIE

Powódka – A. O. w pozwie z dnia 17 grudnia 2020 r wnosila o zasądzenie na jej rzecz kwoty 15.000 złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia odbioru pozwu do dnia zapłaty za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 27 listopada 2020 r oraz zasądzenia odprawy pieniężnej w wysokości 10.000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia odbioru przez stronę pozwaną do dnia

zapłaty tytułem odprawy pieniężnej. Powódka kwestionowała przyczynę rozwiązania umowy o pracę i podnosiła, że jej stanowisko pracy uległo likwidacji.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) w W. wносиła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew argumentowała, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa i uzasadniona oraz że stanowisko pracy powódki nie uległo likwidacji.

Sąd ustalił, co następuje:

Na początku 2013 r powódka rozpoczęła pracę w spółce (...) zarządzającą (...) w W. na stanowisku recepcjonistki. Była wówczas zatrudniona była przez firmę zewnętrzną. Jako, że sprawdziła się na tym stanowisku, dnia 22 lipca 2013 została pracownikiem pozwanej przy obsłudze administracyjno- asystenckiej.

W dniu 31 grudnia 2013 r powódka podpisała umowę o pracę na czas nieokreślony. Od 1 stycznia 2014 r została Specjalistką ds. Administracji. Dnia 29 kwietnia 2014 r został podpisany wniosek dotyczący zmiany warunków zatrudnienia w postaci podwyższenia wysokości wynagrodzenia.

Bezsporne, a nadto: umowa o świadczenie usług k. 6-12, umowa o pracę k. 13-16, aneks do umowy o pracę k. 17, wniosek o zmianę warunków zatrudnienia k.22;

Dnia 4 kwietnia 2015 r powódka otrzymała zwolnienie lekarskie w związku z zajściem w ciążę.

Dnia 28 września 2015 r powódka urodziła dziecko i po porodzie przeszła na urlop macierzyński i rodzicielski.

Dnia 3 października 2016 r powódka powróciła do pracy na swoje stanowisko Specjalisty ds. Administracji. Złożyła również wniosek o możliwość wykorzystania dwóch półgodzinnych przerw na karmienie piersią oraz zmieniony wymiar czasu pracy na 7/8 etatu.

Rok później powódka zaszła w drugą ciążę i dnia (...) urodziła dziecko. Po porodzie powódka przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim. Ze względu na częste hospitalizacje córki powódki uległo przesunięciu zakończenie urlopu rodzicielskiego na dzień 9 maja 2019 r.

Bezsporne, a nadto: zeznania powódki rozprawa z dnia 17 listopada 2022 r, dokumentacja medyczna k.41, 42,43;

Dnia 23 kwietnia 2019 r powódka przekazała pracodawcy wniosek z prośbą o udzielenie jej dwóch półgodzinnych przerw na karmienie piersią oraz zmieniony wymiar czasu pracy na 7/8 etatu.

W okresie od 1 września 2019 r do 30 listopada 2019 r powódka pełniła funkcję Koordynatora ds. Biura Zarządu. Przyznano jej w związku z tym dodatek funkcyjny w kwocie 1000 złotych brutto miesięcznie oraz podpisano umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika w formie rocznych studiów podyplomowych – (...).

Na początku grudnia 2019 r nastąpiło odwołanie Prezesa Zarządu i powołanie na to stanowisko nowej osoby. Pomimo rozmowy powódki z nowym prezesem spółki w styczniu 2020 r na temat możliwości przedłużenia umowy na pełnienie przez nią funkcji Koordynatora ds. Biura Zarządu z dodatkiem powódka nie uzyskała na to zgody. W lutym 2020 r powódka przekazała pozwanej pismo o zmianie czasu pracy z 7/8 etatu na pełen etat.

Następnie powódka otrzymała pismo od pracodawcy „porozumienie o zmianie warunków pracy i płacy”, w której zmieniono nazwę stanowiska powódki ze Specjalisty ds. Administracyjnych na Specjalistę ds. Organizacyjnych. Powódka pracowała w obsłudze recepcji spółki.

W marcu 2020 r, kiedy nastąpiła decyzja o zamknięciu szkół i przedszkoli z powodu epidemii COVID 19. powódka pozostała w domu by opiekować się dziećmi będąc na zasiłku opiekuńczym. W tym czasie powódkę zastępowała P. K. (1) i B. B..

Ze względu na wprowadzone ograniczenia, nakazy i zakazy w związku z wystąpieniem epidemii w dziale powódki obsługującej eventy w tym sportowe i spotkania, które praktycznie się nie odbywały w związku z epidemią. Było ich znacznie mniej niż w ubiegłych. Nieobecności powódki nie powodowały dużej dezorganizacji pracy pracodawcy. W związku z pandemią COVID 19 część pracowników pozwanej przeszło również w tryb pracy zdalnej, gdyż ich obecność na miejscu nie była niezbędna.

Dowód: zeznania powódki - rozprawa z dnia 17 listopada 2022 r, korespondencja e-mail k. 27-28, 30; porozumienie o zmianie warunków pracy i płacy k. 18-19, umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych k. 20-21, pismo o skróceniu czasu pracy na 7/8 etatu k. 23, zeznania świadka J. O. – rozprawa 17.02.2022 roku.

Do zakresu obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku Specjalisty ds. organizacyjnych należało: koordynacja pracy recepcji spółki w tym w szczególności spraw związanych z komunikacją zewnętrzną (połączenia telefoniczne i korespondencja email) nadzór nad prawidłowym przyjmowaniem korespondencji przychodzącej ze spółki, nadzór nad prawidłowym wysyłaniem korespondencji wychodzącej ze spółki, przygotowanie i prowadzenie postępowań zakupowych w ramach zakresu działalności Wydziału ds. Obsługi organizacji Zarządu, prowadzenie spraw organizacyjnych związanych z działalnością spółki a będących w zakresie działu, koordynowanie spraw z zakresu archiwizacji dokumentów Wydziału ds. Obsługi organizacyjnej Zarządu, prowadzenie wskazanych przez przełożonego rejestrów wewnętrznych Wydziału ds. Obsługi organizacyjnej zarządu, prowadzenie spraw związanych z sukcesywnym przygotowaniem sal konferencyjnych w siedzibie spółki wg kalendarza spotkań, kontrola wydatków w zakresie Wydziału, opisywanie dokumentów rozliczeniowych i nadzór nad współpracą z dostawcami zamówień realizowanych na potrzeby Wydziału, dbanie o porządek oraz funkcjonalność recepcji spółki oraz powierzchni magazynowych wykorzystywanych przez Wydział ds. Obsługi organizacyjnych zarządu, wydawanie kluczy osobom upoważnionym oraz zgłaszanie ewentualnych awarii depozytów kluczy.

Dowód: zakres obowiązków powódki – akta osobowe k. 43, zeznania strony pozwanej W. D. – rozprawa z dnia 17 listopada 2022 r;

W związku z zamknięciem z powodu COVID-19 przedszkola, powódka sprawowała opiekę nad swoim dziećmi do dnia 26.07.2020 r.

Bezsporne, a nadto: oświadczenia o sprawowaniu opieki k. 29,31, korespondencja email k. 33-39,

W dniu 27 lipca 2020 r powódka wróciła do pracy.

Łącznie z tytułu usprawiedliwionej nieobecności w pracy powódki nie było w 2020 r – 103 dni.

Powódka cały czas była w kontakcie z przełożonymi i gotowa była świadczyć pracę zdalnie.

Po powrocie do pracy w okresie od 15 października do 23 października 2020 r powódka przebywała na zasiłku opiekuńczym w związku z chorobą dziecka. W tym czasie powódka nie mogła liczyć na pomoc rodziców i byłego męża. Powódka jest matką samotnie wychowującą dwoje małych dzieci, w tym dziecko z chorobą serca.

Dowód: świadectwo pracy k.103-104; zeznania świadka B. S. – rozprawa z dnia 17.02.2022 r, zeznania powódki – rozprawa z 17.11.2022 r;

Dnia 27 listopada 2020 r w piątek powódka została poproszona o przyjęcie do przełożonego i wówczas otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 28 lutego 2021 r pracodawca, jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazał: „nieprzewidziane, częste, powtarzające się nieobecności, co skutkuje bardzo dużą dezorganizacją pracy pracodawcy w dziale, w którym zatrudniona była powódka”.

Przed dokonaniem wypowiedzenia powódka miała przejść w tryb zdalnej pracy, podobnie jak inni pracownicy pozwanej spółki, którzy przychodzili do pracy rotacyjnie z powodu pandemii COVID 19”.

Dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę k. 26;

W latach poprzedzających pandemię w ciągu roku na (...) odbywało się 17-20 imprez. W roku 2020 na (...) odbyły 4-5 imprezy. Praca wówczas była rotacyjna, aby nikt nie zachorował.

Od połowy października rozpoczęły się przygotowania do organizacji szpitala, a od listopada 2020 r na (...) funkcjonował już szpital do osób chorych na COVID 19. Do obsługi szpitala zorganizowana była oddzielna infolinia oraz utworzony zespół operacyjny.

Bezpośredni przełożony A. O. przed jej zwolnieniem nigdy nie informował, że jej nieobecności dezorganizują pracę na recepcji.

Dowód: zeznania świadka J. O., świadka Ł. Ś. – rozprawa 17.02.2022 roku. zeznania powódki, zeznania strony pozwanej w osobie W. D. – rozprawa 17 listopada 2022 r

Po zwolnieniu powódki na jej miejsce nikt nie został zatrudniony.

Dowód: zeznania powódki – rozprawa 17 listopada 2022 r;

Zarobki powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiły 5.000 złotych.

Bezsporne, a nadto zaświadczenie o zarobkach k. 66;

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki, a także na podstawie zeznań świadków oraz zeznań powódki.

Świadek M. O. w zeznał, że nieobecności powódki były bardzo częste, ponieważ destabilizowały pracę sekretariatu spółki i wymagały przesuwania innych osób, zmiany ich zakresu pracy np. P. K. (1), która była asystentką zarządu i musiała rejestrować korespondencje przychodzącą i wychodzącą, sporządzała skany dokumentów kontaktowała się z grupą zewnętrznych interesariuszy, co powodowało utrudnienia w obsłudze bezpośredniej zarządu, brak powódki w istotny sposób zakłócał organizację przygotowania właściwego sal konferencyjnych do zaplanowanych spotkań. Zeznania świadka były na tyle ogólne, iż nie pozwalały zweryfikować ich pod kątem konkretnych zdarzeń organizacyjnych, które były zakłócone nieobecnościami powódki. Świadek nie był w stanie nawet wskazać ile osób w tym czasie było zatrudnionych na recepcji oraz kto i kiedy przygotowywał za powódkę sale konferencyjne. Ogólnikowość zeznań świadka nie przekonała sądu, w zakresie tego, że miał on istotną wiedzę na temat, w jaki sposób nieobecności powódki miałyby dezorganizować pracę. Świadek nie był w stanie podać ani jednego przykładu zorganizowania na terenie obiektu imprezy w okresie, gdy działalność pozwanego była ograniczona z uwagi na COVID 19, Świadek zeznał, że było kilkanaście takich imprez, lecz nie był w stanie przytoczyć ani jednej. Świadek zeznał, że pracownik B. B. została po zwolnieniu powódki przesunięta na jej miejsce, co mija się z prawdą, bowiem B. B. była zatrudniona od 17 grudnia 2018 r na stanowisku specjalisty ds. administracji, a od 28 lutego 2020 r, następnie od 3 marca 2021 r na stanowisku specjalisty ds. organizacyjnych – bez zmiany zakresu swoich obowiązków. B. B. w całym okresie zatrudnienia miała inny zakres obowiązków niż powódka, co wynika z akt osobowych B. B.. Poza tym zeznania świadka pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka Ł. Ś., który zeznał, kłopoty spółki były pod koniec roku w związku z budową szpitala, a z zeznań świadka J. O. wynika, że imprez w 2020 r było 4-5, a normalnie było ich w roku 17.

Świadek J. O. nie posiadała szczegółowej wiedzy w zakresie okoliczności rozwiązania z powódką umowy o pracę. Świadek potwierdziła jedynie, że w okresie pandemii COVID było w 2020 roku 4-5 imprez, i wskazała, że przed pandemią imprez na (...) w ciągu roku odbywało się 17-20 i w związku z tym było mniej obiegu dokumentacji

związanej z obsługą imprez. Jeśli chodzi o dokumentację techniczną dotyczącą funkcjonowania (...) w ciągu roku ilość dokumentacji się nie zmieniła. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka

Świadek B. S. - matka powódki nie miała wiedzy na temat okoliczności rozwiązania z powódką umowy o pracę. Potwierdziła tylko, że powódka w okresie pandemii COVID 19, gdy były pozamykane przedszkola nie mogła liczyć na pomoc rodziców i byłego męża. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka .

Świadek Ł. Ś. zeznał, że większe obciążenie pracowników (...) związane było z BUDOWĄ szpitala w związku z pandemią COVID 19. Świadek nie miał wiedzy jak to się przekładało na pracę recepcji, ponieważ jej nie nadzorował. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka.

Z zeznań strony pozwanej w osobie W. D. wynika, że zwiększenie pracy na (...) w 2020 r nastąpiło na przełomie października i listopada 2020 r, co związane było z budową szpitala. Świadek nie pamiętał przez jak długi czas powódka była nieobecna w pracy w październiku 2020 r i czy na stanowisko powódki została zatrudniona inna osoba. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki.

Zeznania świadków poza częściowo zeznaniami świadka M. O. są jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują oparcie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd przyznał też walor wiarygodności zeznaniom powódki. Były one zgodne z zeznaniami świadków oraz dokumentami zgromadzonymi w aktach sprawy. Jediną rozbieżnością między zeznaniami powoda, a zeznaniami M. O. było to, że nieobecność powódki dezorganizowała pracę.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła, bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Sąd zważył, co następuje:

Tytułem przypomnienia wskazać należy, że powódka wystąpiła o zasądzenie odszkodowania odpowiadającemu trzymiesięcznemu wynagrodzeniu.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie art. 30 ust. 4 kp ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Odnosząc się zaś merytorycznie do żądania powódki wskazać należy, że materialnoprawną podstawę roszczenia powódki stanowi Kp, zgodnie, z którym 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.

Cytowany przepis art. 45 § 1 kp przewiduje dwie przesłanki uwzględnienia żądania pracownika:, gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. W toku postępowania powódka zmierzała do wykazania, że wypowiedzenie opatrzone datą 27 listopada 2020 r. było nieuzasadnione i niezgodne z prawem.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Podkreślić należy ponadto, że stosownie do treści art. 30 § 3 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nie ulega

zatem wątpliwości, że także przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, jako integralna część oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy, musi zostać wskazana na piśmie.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 listopada 2000 r. sygn. akt. I PKN 99/00 wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę, jako czynność prawna pracodawcy powinno spełniać pewne wymagania formalne, aby mogło zostać uznane za zgodne z prawem (zgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę - art. 45 § 1 KP), w szczególności powinno być złożone na piśmie (art. 30 § 3 KP) oraz wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie (art. 30 § 4 KP). Co należy podkreślić - te wymagania formalne muszą być spełnione już w chwili składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Obowiązek wskazania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie ma charakter ochronny dla pracownika, ponieważ umożliwia mu złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 264 § 1 KP), a wcześniej podjęcie decyzji o celowości wniesienia takiego odwołania ze względu na bezzasadność wypowiedzenia. Z tego względu pracownik powinien wiedzieć już od chwili dotarcia do niego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, jaka jest przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, aby zdecydować się na podjęcie obrony przed wypowiedzeniem. Podobnie w postanowieniu z dnia z dnia 24 września 2015 r. sygn. akt I PK 343/14 Sąd Najwyższy wskazał, że skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę.

Wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 27 listopada 2020 r spełniało wymogi formalne. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał „nieprzewidziane, częste i powtarzające się nieobecności, co skutkuje bardzo dużą dezorganizacją pracodawcy w tym dziale, w którym Pani była zatrudniona”.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp 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.

Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe dotyczące przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. W ocenie Sądu w toku procesu pozwany nie wykazał zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę. Bezsporne jest, że powódka przebywała na urloпах macierzyńskich a w roku 2020 w związku pandemią COVID19 na zasiłku opiekuńczym w związku z zamknięciem żłobka i przedszkola a kilka dni w październiku w związku z chorobą i córki w szpitalu. Powódka jest matką samotnie wychowującą dzieci i nie mogła liczyć na pomoc rodziców (zeznania matki powódki) ani na pomoc byłego męża.

Wprawdzie zgodnie z orzecnictwem sądowym długotrwałe i częste nieobecności pracownika mogą w określonych okolicznościach stanowić mogą podstawę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 29 września 1998 roku (I PKN 335/98) ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. W orzecnictwie podkreśla się również, że 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie pracodawca nie wykazał, iż nieobecności powódki w sposób znaczny dezorganizowały pracę. Powódka nie kwestionowała, że w roku 2020 r jej nieobecności miały miejsce, z uwagi na przysługujące jej świadczenia związane z wystąpieniem stanu epidemii i zamknięciem przedszkoli. Nieobecności powódki w pracy wynikały z przyczyn niezależnych - pandemii, zamknięcia żłobków, przedszkoli i choroby córki powódki. To samo w sobie nie mogło stanowić przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, bowiem były usprawiedliwione nadzwyczajnymi okolicznościami wywołanym przez pandemię COVID 19.

Zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu wynikającego z art. 6 k.c w związku z art. 300 k.p to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodowy wykazania, że nieobecności pracownika powodowały dezorganizację pracy u pozwanego.

W trakcie postępowania dowodowego ustalono, że z uwagi na to, że pracownicy pracowali rotacyjnie i zdalnie powódka mogła zastąpić P. B..

Co więcej świadkowie poza świadkiem M. O. nie potwierdzili, że nieobecności powódki wpływały na dezorganizację pracy. Żaden z pracowników zastępujących powódkę nie pracował w godzinach nadliczbowych, wprost przeciwnie pracownicy pracowali wówczas jak wynika z zeznań powódki w trybie rotacyjnym lub zdalnym. Żaden ze słuchanych świadków nie był w stanie odpowiedzieć na pytanie sądu, w jaki sposób przejawiała się dezorganizacja pracy w spółce z powodu nieobecności powódki w pracy w okresie panującej pandemii z powodu COVID-19. Podkreślano, że na przełomie października i listopada wzmożona praca wiązała się z budową szpitala na (...). Tymczasem do wykonania tego zadania była zorganizowana oddzielna infolinia i zespół operacyjny, więc nie zwiększyło to pracy w dziale powódki. Oznacza to, że nie można w tej sytuacji mówić o dezorganizacji pracy u pozwanej ze względu na nieobecność powódki w tym czasie w pracy. Poza tym należy zauważyć, że w okresie na przełomie października i listopada 2020 powódka była nieobecna w pracy jedynie przez 7 dni (od 15.10.2020 r do 23.10.2020 r) ze względu na pobyt córki w szpitalu i potrzebę opieki nad chorym dzieckiem. Mało przekonująca jest argumentacja pozwanego, że krótkotrwała nieobecność powódki dezorganizowała w tym czasie pracę. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że krótkotrwałe nieobecności w pracy nie dezorganizują pracy o ile pracodawca jest w stanie zorganizować w sposób właściwy pracę osób zastępujących nieobecnego pracownika. Ponadto dokonane wypowiedzenia umowy o pracę z matką samotnie wychowującą dzieci byłoby niezgodne z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Wprawdzie art. 8 kp nie kreuje samodzielnej podstawy do zasądzenia określonego żądania, a jedynie może osłabiać określone prawo strony wynikające z prawa materialnego.

Co do wcześniejszej nieobecności powódki w pracy w okresie pandemii COVID 19 to pracodawca również tego nie wykazał. Świadcowie zeznający w sprawie nie potwierdzili żeby w innych miesiącach było na tyle dużo zadań do wykonania, że osoby wykonujące pracę na tym samym stanowisku, co powódka tj; P. B. nie mogła zastąpić powódki podczas jej nieobecności, Świadek Ł. Ś. zeznał, że większe obciążenie pracowników (...) związane było z budową szpitala w związku z pandemią COVID 19. Świadek nie miał wiedzy jak to się przekładało na pracę w recepcji, ponieważ jej nie nadzorował. Świadek M. O. zeznał, że nieobecności powódki były bardzo częste, ponieważ destabilizowały pracę sekretariatu spółki i wymagały przesuwania innych osób, zmiany ich zakresu pracy np. P. K. (1), która była asystentką zarządu i musiała rejestrować korespondencje przychodzącą i wychodzącą, sporządzała skany dokumentów kontaktowała się z grupą zewnętrznych interesariuszy, co powodowało utrudnienia w obsłudze bezpośredniej zarządu a brak powódki w istotny sposób zakłócał organizację przygotowania właściwego sal konferencyjnych do zaplanowanych spotkań. Jednakże zeznania świadka były na tyle ogólne, iż nie pozwalały zweryfikować ich pod kątem konkretności zdarzeń, które miałyby być zakłócone nieobecnościami powódki. Świadek nie był nawet w stanie wskazać ile osób w tym czasie było zatrudnionych na recepcji, a także, kto i kiedy przygotowywał za powódkę sale konferencyjne. Ogólnikowość zeznań świadka nie przekonała sądu, że miał on istotną wiedzę na temat, w jaki sposób nieobecność powódki dezorganizowała pracę zważywszy, że organizowanie imprez w tym czasie była bardzo ograniczona z uwagi na COVID 19. Poza tym zeznania te pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka J. O., która potwierdziła jedynie, że w okresie pandemii COVID było w 2020 roku 4-5 imprez, a normalnie, że przed pandemią w ciągu roku odbywało się 17-20 i w związku z tym było mniej obiegu dokumentacji związanej z obsługą imprez. Jeśli chodzi o dokumentację techniczną dotyczącą funkcjonowania (...) w ciągu roku ilość dokumentacji się nie zmieniła.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była likwidacja stanowiska powódki i uniknięcie obowiązku wypłacenia przez pozwanego stosownej odprawy pieniężnej. Pozwany nie wykazał, że na miejsce powódki zatrudniono inną osobę z takim samym zakresem obowiązków.

Z powyższych przyczyn powództwo w zakresie odszkodowania należało uwzględnić w pełnej wysokości. Ponieważ powódka była zatrudniona w pozwanej ponad trzy lata, sąd zasądził na jej rzecz w punkcie pierwszym wyroku odszkodowanie odpowiadające trzymiesięcznemu wynagrodzeniu.

W przedmiotowej sprawie powódka A. O. wystąpiła także z żądaniem zasądzenia odprawy pieniężnej od byłego pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U.2018.1969 ze zm.).

Zgodnie z art. 1 ww. ustawy przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje, co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia, co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia, co najmniej 300 lub więcej pracowników, zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Z kolei przepis art. 10 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Wysokość odprawy określa art. 8 ustawy, który stanowi, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat i trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Z wykładni przepisu art. 10 ust. 1 ustawy wynika, że konieczną przesłanką zapłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy jest wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. W tym zakresie wielokrotnie stanowisko zajmował w orzeczeniach Sąd Najwyższy. Przykładowo w wyroku z dnia 22 stycznia 2015 r., w sprawie III PK 59/14 (opubl. : LEX nr 1666026) wyraził pogląd, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10 (opubl.: LEX nr 725010), w którym wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Jak wskazano wcześniej wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę oznacza, że przyczyna ta nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a w szczególności w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy przynajmniej w części leży po stronie pracownika, nie zachodzi przesłanka wyłączności.

W przedmiotowej sprawie, jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę powodowi pozwany pracodawca wskazał nieprzewidziane, częste, powtarzające się nieobecności, co skutkuje bardzo dużą dezorganizacją pracy pracodawcy w dziale, w którym zatrudniona była powódka.

Powódka, co do zasady kwestionowała przyczynę wypowiedzenia i jak wskazano wyżej przyczyna ta była nieprawdziwa.

W ocenie Sądu na gruncie niniejszej sprawy należy przyjąć, że powódka nie przyczyniła się do rozwiązania z nim umowy o pracę, co w konsekwencji sprawia, iż pracodawca był zobowiązany do wypłacenia pracownikowi odprawy, o jakiej mowa w art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Ponieważ powódka była zatrudniona w pozwanej spółce powyżej dwóch lat należy jej się odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

Sąd zasądził odprawę pieniężną na podstawie art. 8 ust.3 cyt. ustawy.

O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 kc w związku z art. 300 kp.

W myśl zasady odpowiedzialności stron za wynik postępowania (art. 98 § 1-3 k.p.c.), powodowi należał się od pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego przez pełnomocnika profesjonalnego, w wysokości określonej w § 2 pkt. 5 i § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) trj kwoty 2.700 złotych o czym orzeczono w punkcie drugim wyroku.

Zgodnie zaś z art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie I. nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.000 zł.

O kosztach poniesionych tymczasowo w toku procesu przez Skarb Państwa orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2021 r., poz. 2257 ze zm.).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

ZARZĄDZENIE

(...)