

Sygn. akt VI P 596/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2019 r.

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

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Wiesława Bożenna Benedysiuk

Bohdan Rybski

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko (...) (...) D. W. (...) W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...) (...) D. W. (...) W. na rzecz powódki M. P. kwotę 12.244,80 zł (dwanaście tysięcy dwieście czterdzieści cztery złote 80/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. oddała powództwo w zakresie przywrócenia do pracy i wynagrodzenia;
3. zasądza od (...) (...) D. W. (...) W. na rzecz powódki M. P. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj. do kwoty 4.081,60 zł (cztery tysiące osiemdziesiąt jeden złotych 60/100);
5. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) (...) D. W. (...) W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę:
 - 613,00 zł (sześćset trzynaście złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona;
 - 1.828,95 zł (jeden tysiąc osiemset dwadzieścia osiem złotych 95/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – wydatków.

Bohdan Rybski Małgorzata Kryńska – Mozolewska Wiesława Bożenna Benedysiuk

Sygn. akt VI P 596/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 sierpnia 2016 roku (data na kopercie) powódka M. P. wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wnosząc o przywrócenie jej do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Jako pozwanego powódka wskazała A. P. – dyrektora (...) (...) D. W. (...) W. w W..

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że otrzymane przez nią dnia 24 lipca 2016 roku rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest w jej ocenie kontynuacją mobbingu, jakiego doświadczała w miejscu pracy od 2014 roku. Powódka podniosła, że w wyniku mobbingu i dyskryminacji doszło u niej do utraty zdrowia. Dodała ona, również że w chwili, gdy otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia miała właśnie składać pismo z deklaracją o gotowości powrotu do pracy od października 2016 roku.

Na rozprawie w dniu 1 czerwca 2017 roku powódka sprecyzowała, że wnosi o przywrócenie jej do pracy oraz zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Z kolei na rozprawie w dniu 9 listopada 2017 roku powódka doprecyzowała, że pozwanym w niniejszej sprawie jest (...) (...) D. W. (...) W. w W., a nie dyrektor tego podmiotu.

(pozew – k. 1 – 4, pismo procesowe z dnia 11.10.2016r. – k. 26, protokół rozprawy z dnia 01.06.2017r. – k. 86, protokół rozprawy z dnia 09.11.2017r. – k. 126)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) (...) D. W. (...) W. w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką była jej niezdolność do pracy trwająca od dnia 27 kwietnia 2015 roku do dnia 15 lipca 2016 roku, czyli dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia chorobowego i zasiłku. Jednocześnie pozwany zaprzeczył, aby rozwiązanie umowy o pracę było powodowane działaniami o charakterze mobbingowym lub dyskryminacyjnym.

(odpowieź na pozew – k. 64 – 69)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w pozwanym (...) (...) D. W. (...) W. w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 16 lutego 2004 roku do 16 maja 2004 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a od dnia 17 maja 2004 roku, na pełen etat. Powódka początkowo pracowała na stanowisku (...), od dnia 1 lipca 2008 roku zajmowała stanowisko starszego pracownika socjalnego, a następnie od 1 grudnia 2013 roku – stanowisko starszego specjalisty pracy socjalnej. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczane jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.081,60 zł brutto.

(dowód: umowy o pracę – k. 1B i 15B a/o powódki, aneks do umowy o pracę z dnia 10.10.2008r. – k. 33 cz. B a/o powódki, pismo z dnia 29.11.2013r. – k. 71B a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 72)

Powódka była niezdolna do pracy w okresach:

- od dnia 27 kwietnia 2015 roku do dnia 22 maja 2015 roku (26 dni),
- od dnia 1 czerwca 2015 roku do dnia 10 lipca 2015 roku (40 dni),
- od dnia 4 września 2015 roku do 1 listopada 2015 roku (59 dni),
- od 1 grudnia 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku (31 dni),
- od 8 stycznia 2016 roku do 31 stycznia 2016 roku (24 dni),
- od 16 lutego 2016 roku do 13 marca 2016 roku (27 dni),

- od dnia 30 marca 2016 roku do dnia 12 kwietnia 2016 roku (14 dni),
- od dnia 16 maja 2016 roku do dnia 29 maja 2016 roku (14 dni),
- od dnia 31 maja 2016 roku do dnia 7 czerwca 2016 roku (8 dni),
- od dnia 20 czerwca 2016 roku do dnia 22 lipca 2016 roku (33 dni),
- od 23 lipca 2016 roku do 21 sierpnia 2016 roku.

W dniach:

- od 27 maja 2015 do 29 maja 2015 roku,
- od 13 lipca do 2 sierpnia 2015 roku,
- od 2 listopada do 30 listopada 2015 roku,
- w dniu 7 stycznia 2016 roku,
- od 14 marca do 29 marca 2016 roku,
- od 13 kwietnia do 13 maja 2016 roku,
- od 8 czerwca do 17 czerwca 2016 roku,

powódka sprawowała opiekę nad chorym dzieckiem.

(dowód: zwolnienia lekarskie – k. 29c, 30c/2, 31c/2, 32c/2, 33c/2, 34c/2, 35c/2, 36c/2, 37c/2, 38c/2, 40c/2, 41c/3, 42c/2, 43c/2, 44c/2, 45c/2, 47c/2, 48c/2, 48c/7, 49c/2, 50c/2, 51c/2, 52c/2, 52c/10, 53c/1 oraz 63c/2 cz. C a/o powódki)

Pismem z dnia 9 listopada 2015 roku powódka zasygnalizowała pracodawcy, że zaczyna rozważać możliwość powrotu do pracy. Jednocześnie w tym piśmie powódka opisała zachowanie innego pracownika – A. G., które w ocenie powódki było nieetyczne.

Pismem z dnia 18 grudnia 2015 roku powódka wniosła do pracodawcy o uwzględnienie w planach urlopowych na 2016 rok jej wniosku o zaległy urlop w wymiarze 11 dni w okresie od 1 lutego do 15 lutego 2016 roku, a także o uwzględnienie w planie urlopowym na 2016 rok 22 dni - od 1 do 30 września 2016 roku oraz w wymiarze 4 dni - od 27 do 30 grudnia 2016 roku. Powódka otrzymała odpowiedź, że jej wnioski zostaną uwzględnione w planach urlopowych na 2016 rok, udzielono jej również urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 1 lutego 2016 roku do dnia 15 lutego 2016 roku.

Pismem z dnia 31 marca 2016 roku powódka zwróciła się do pracodawcy o udzielenie jej informacji, co do warunków pracy w związku z planowanym przez nią powrotem do pracy po długotrwałym zwolnieniu. Powódka nie wskazała jednak konkretnej daty, w której miałyby wrócić do pracy. W związku z tym pismem pracodawca przygotował dla powódki skierowanie na badanie lekarskie, które zostało odebrane dnia 31 maja 2016 roku. Wcześniej, pismem z dnia 19 maja 2016 roku, powódka złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu w okresie od dnia 30 maja 2016 roku do dnia 4 lipca 2016 roku w wymiarze 26 dni, na co nie uzyskała zgody pracodawcy.

(dowód: pismo z dnia 09.11.2015r. – k. 58c/1-4 cz. C a/o powódki, pisma z dnia 18.12.2015r. – k. 19 - 20, pismo z dnia 23.12.2015r. – k. 60c/1 cz. C a/o powódki, pismo z dnia 31.03.2016r. – k. 55c/3-5 cz. C a/o powódki, skierowanie na badania lekarskie i upoważnienie do jego odbioru – k. 55c/1-2 cz. C a/o powódki, wniosek urlopowy z dnia 18.05.2016r. i pismo pracodawcy z dnia 23.05.2016r. – k. 54c/1-2 cz. Ca/o powódki)

W dniu 17 lutego 2016 roku powódka wykorzystała pełny okres zasiłkowy przebywając na zwolnieniu lekarskim przez łącznie 182 dni. Dopiero dnia 13 kwietnia 2016 roku złożyła wniosek o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego. Decyzją z dnia 17 czerwca 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 3 lutego 2016 roku. Od decyzji tej powódka odwołała się do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W., który wyrokiem z dnia 9 maja 2017 roku, wydanym w sprawie VI U 269/16, oddalił odwołanie powódki. Wyrok jest prawomocny. W międzyczasie ZUS zmienił decyzję z dnia 17 czerwca 2016 roku i decyzją z dnia 10 listopada 2016 roku odmówił powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 18 lutego 2016 roku. Od tej decyzji powódka nie złożyła odwołania.

(dowód: decyzja ZUS z dnia 17.06.2016r. – k. 13 akt sprawy VI U 269/16, odwołanie – k. 1 – 5 akt sprawy VI U 269/16, wyrok z dnia 09.05.2017r. – k. 58 akt sprawy VI U 269/16, decyzja ZUS z dnia 10.11.2016r.. – k. 7 akt sprawy VI U 269/16)

Dnia 24 lipca 2016 roku powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca podał niezdolność powódki do pracy w okresie od dnia 27 kwietnia 2015 roku do dnia sporządzenia pisma, tj. dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę pracodawca podał art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 5)

Powódka ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności, jej niepełnosprawność datuje się od 8 marca 2016 roku (symbol niepełnosprawności 02-P).

Powódka cierpi na zaburzenia afektywne dwubiegunowe. Jej sytuacja w pracy przed dniem 27 kwietnia 2015 roku miała wpływ na rozstrój zdrowia, co skutkowało koniecznością podjęcia przez nią leczenia psychiatrycznego i niezdolnością do pracy. Powódka rozpoczęła leczenie psychiatryczne od dnia 7 sierpnia 2015 roku. Sytuacja powódki w pracy spowodowała wyzolenie u niej objawów depresyjnych, które ostatecznie zostały zdiagnozowane jako choroba afektywna dwubiegunowa. Od maja 2016 roku wpływ na przebieg choroby u powódki miały problemy finansowe, rodzinne i relacje z matką. Powódka jest bardziej wrażliwa na stresujące czynniki zewnętrzne. Zgłaszała ona lekarzowi psychiatrze, że nie radzi sobie z obciążeniem pracą, czuje się mobbingowana, czuła presję ze strony dyrektora. Z początkiem 2016 roku nastąpiła poprawa stanu zdrowia powódki. Wówczas zgłaszała lekarzowi chęć powrotu do pracy, ale na wizycie 31 maja 2016 roku deklarowała natłok sytuacji życiowej. Na kolejnej wizycie 10 czerwca 2016 roku doszło do pogorszenia stanu zdrowia powódki i lekarz prowadzący włączył jej nowy lek.

Powódka nie była zdolna do powrotu do pracy na przełomie maja i czerwca 2016 roku.

(dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności – k. 18, opinia biegłego z zakresu psychiatrii – k. 259 – 264, ustne wyjaśnienia biegłego z zakresu psychiatrii – protokół rozprawy z dnia 17.01.2019r. od 00:02:50 do 00:16:59, zeznania świadka A. M. (1) – protokół rozprawy z dnia 17.04.2018r. od 00:02:04 do 00:23:58, opinia biegłego z zakresu medycyny pracy – k. 308 – 312)

W wyniku skargi powódki oraz trzech innych pracowników pozwanego, skierowanych do (...) W. Biuro Kontroli w dniach 24 i 27 kwietnia 2015 roku, przeprowadzona została kontrola w dniach od 15 czerwca 2015 roku do 15 lipca 2015 roku. W jej wyniku rozpatrzono skargę powódki na działanie dyrektora pozwanego ustalając, że:

- zarzut powódki co do naruszenia ustawy o ochronie danych osobowych i przekroczenia uprawnień przez kilkukrotne żądanie udzielenia informacji o przyczynach wydawania zwolnień lekarskich przez lekarza pierwszego kontaktu po wypadku w drodze do pracy znajduje częściowe potwierdzenie,

- zarzut powódki co do deprecjonującego potraktowania jej w corocznym przyznawaniu nagród z okazji dnia pracownika socjalnego i dążenia do wewnętrznego skłócenia zespołu znalazł potwierdzenie,

- zarzut powódki co do zdeprecjonowania jej w procedurze wyróżnienia dla człowieka roku i dążenia do wewnętrznego skłócenia zespołu znalazł potwierdzenie,
- zarzut powódki co do utrudniania jej wykonywania zadań priorytetowych przez zlecenie innych zadań o dużym znaczeniu społecznym lecz wymagających zaangażowania energii i czasu niezbędnego do wykonania podstawowych obowiązków znalazł częściowo potwierdzenie,
- zarzut powódki co do chaosu i złej atmosfery panujących w pozwanym (...) D. W. znalazł potwierdzenie,
- zarzut powódki co do skłócania pracowników przez dyrektora pozwanego znalazł potwierdzenie.

Powódka w okresie współpracy z poprzednim dyrektorem pozwanego M. T. czuła niepokój i wewnętrzną panikę, czy zdoła wykonać wszystkie swoje obowiązki w godzinach pracy. Była ona często odrywana od pracy, aby jechać z M. T. do sklepu spożywczego albo wystroju wnętrz. Dyrektorka wzywała ją często do gabinetu na prywatne rozmowy, które trwały po 2 - 3 godziny. M. T. skłócała również zespół pracowników, m. in. poprzez przyznawanie nagród w różnych wysokościach. Powódce została przyznana nagroda zaniżona, pomimo tego że była przeciążona pracą.

W pozwanym zakładzie pracy przeprowadzono kolejną kontrolę w dniach od 18 czerwca 2018 roku do 12 lipca 2018 roku, która miała charakter doraźny i została wszczęta na skutek skargi, w której wskazywane były możliwe nieprawidłowości w zarządzaniu pozwanym ośrodkiem, m in. mobbing. W wyniku przeprowadzonej kontroli nie stwierdzono, aby obecna dyrektor ośrodka (...) miała dopuszczać się mobbingu, szykanowania, bądź zastraszania pracowników. Jednocześnie stwierdzono, że wykonane zostały wszelkie zalecenia pokontrolne wydane w następstwie kontroli przeprowadzonej w pozwanym zakładzie pracy w 2015 roku.

(dowód: uzasadnienie uchwały D. W. (...) W. z dnia 16.06.2016r. – k. 17 – 17 verte, protokół kontroli – k. 184 – 230, wystąpienie pokontrolne – k. 292 – 295, zeznania powódki M. P. – protokół rozprawy z dnia 17.04.2018r. od 00:31:28 do 01:56:28)

Powódka doznawała krzywdzących zachowań ze strony M. T., która przestała pełnić swoją funkcję w listopadzie 2015 roku. Z nową dyrektorką A. P., która objęła to stanowisko dnia 1 listopada 2015 roku, powódka miała poprawne relacje. Przed dniem 27 kwietnia 2015 roku powódka zajmowała się przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie. Podczas jej długotrwałej nieobecności zajmowali się tym inni pracownicy. Nieobecność powódki w pracy powodowała dezorganizację pracy w pozwanym. Po pewnym czasie zatrudniono osobę na zastępstwo za powódkę.

(dowód: zeznania świadka A. M. (2) – protokół rozprawy z dnia 01.06.2017r. od 00:25:36 do 00:46:14 oraz protokół rozprawy z dnia 17.04.2018r. od 00:23:58 do 00:31:28, zeznania powódki M. P. – protokół rozprawy z dnia 17.04.2018r. od 00:31:28 do 01:56:28)

Powódka zarejestrowała działalność gospodarczą pod firmą (...) – Ośrodek (...) w W.. W jej ramach prowadzony był żłobek, którego pracę koordynował mąż powódki. Ponadto zatrudniono dyrektora żłobka i personel. Powódka osobiście nie zajmowała się wykonywaniem faktycznych czynności związanych z prowadzeniem tej działalności gospodarczej w okresie swojego zwolnienia lekarskiego. Powódka jedynie odbierała telefony i podpisywała sprawozdania do urzędu.

(dowód: odpis z (...) k. 153 – 154, zeznania powódki M. P. – protokół rozprawy z dnia 17.04.2018r. od 00:31:28 do 01:56:28, zeznania świadka A. M. (1) – protokół rozprawy z dnia 17.04.2018r. od 00:02:04 do 00:23:58)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na wnioskach zawartych w opiniach biegłych z zakresu psychiatrii i medycyny pracy. Obie opinie zostały sporządzone w sposób fachowy i spójny, ich wnioski są logiczne. Strony nie wnosiły zastrzeżeń do opinii biegłych. Jeśli chodzi o opinię biegłej z zakresu

psychiatrii Sąd oparł się również na jej ustnych wyjaśnieniach złożonych na rozprawie w dniu 17 stycznia 2019 roku, w których dokonała ona dalszego doprecyzowania stanowiska zajętego we wnioskach opinii pisemnej, potwierdzając te wnioski oraz odpowiadając na pytania stron. Jeśli zaś chodzi o wnioski opinii biegłego z zakresu medycyny pracy to znajdują one potwierdzenie także w zeznaniach świadka A. M. (1), która potwierdziła, że pod koniec maja i na początku czerwca 2016 roku doszło do pogorszenia stanu zdrowia powódki i zaszła konieczność wprowadzenia nowego leku. Potwierdza to więc wnioski opinii biegłego, który wskazał, że powódka nie była w stanie wrócić do pracy na przełomie maja i czerwca 2016 roku.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. M. (2) oraz pozwanej A. P. w zakresie, w jakim twierdziły one, że powódka miała dobre relacje z M. T.. Przeczą temu, bowiem wyniki kontroli przeprowadzonej w pozwanym, które wykazały niedozwolone działania poprzedniego dyrektora przeciwko powódce. W pozostałym zakresie zeznania świadka A. M. (2) są wiarygodne, w szczególności Sąd miał na uwadze, że potwierdza ona, że nieobecność powódki w pracy doprowadziła do dezorganizacji pracy w pozwanym.

Odnosnie zaś zeznań pozwanej A. P. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim twierdziła ona, że powódka wykorzystywała zwolnienie lekarskie do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Brak bowiem dowodów, które miałyby to potwierdzać, pozwana zaś zeznała, że tylko o tym słyszała, ale tego nie sprawdzała. W pozostałym zakresie Sąd uznał za wiarygodne zeznania A. P.. Sąd miał również na uwadze, to, że zachowania mobbingowe wobec powódki znajdują potwierdzenie w protokole kontroli przedłożonym do akt niniejszej sprawy.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka A. M. (1). Zeznania te są spójne i logiczne, ponadto dokumentacja wyników kontroli przeprowadzonej w pozwanym potwierdza, że faktycznie występowały zachowania wobec powódki, na które mogła się ona skarżyć. Dodatkowo zeznania świadka znajdują również potwierdzenie we wnioskach opinii biegłego z zakresu psychiatrii. Świadek potwierdziła również, że powódka w okresie swego zwolnienia lekarskiego nie podejmowała żadnych faktycznych czynności związanych z prowadzeniem żłobka.

Odnosnie zeznań powódki Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim twierdziła ona, że była krzywdzona przez A. P.. Z akt sprawy wynika bowiem, że wszelkie krzywdzące zachowania względem powódki, które doprowadziły u niej do rozstroju zdrowia były spowodowane przez M. T.. W pozostałym zakresie zeznania powódki Sąd uznał za wiarygodne, bowiem znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Podstawą dla takiego roszczenia powódki jest art. 56 § 1 KP, zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Z kolei art. 57 § 1 KP wskazuje, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Jak wynika z analizy przytoczonej wyżej regulacji przesłanką przywrócenia powódki do pracy jest więc niezgodność rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z przepisami dotyczącymi rozwiązywania umowy o pracę w tym trybie. Z analizy rozwiązania umowy o pracę doręczonego powódce wynika, że jego podstawą prawną był art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego

pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Jeśli chodzi o kwestię okresu pobierania zasiłku wskazaną w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP należy uznać, iż chodzi tu o okres pobierania tego zasiłku wyznaczony zgodnie z przepisami zawartymi w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. – Dz. U. z 2019 roku, poz. 645, dalej jako: ustawa zasiłkowa). Zgodnie z art. 8 ustawy zasiłkowej okres pobierania zasiłku chorobowego, zwany okresem zasiłkowym, trwa co do zasady 182 dni. Do okresu zasiłkowego zalicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, również okresy poprzedniej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni (art. 9 ust 1 i 2).

Z ustaleń Sądu wynika, że powódka wyczerpała rozpoczęty dnia 27 kwietnia 2015 roku okres zasiłkowy z dniem 17 lutego 2016 roku. Ustalono również, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przyznał powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W związku z tym, skoro łączny okres niezdolności powódki do pracy wskutek choroby trwał dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, pracodawca miał prawo do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia po dniu 17 lutego 2016 roku. Zgodnie z art. 53 § 3 KP rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. W niniejszej jednak sprawie mimo że powódka wyczerpała okres zasiłkowy dnia 17 lutego 2016 roku, to aż do momentu doręczenia jej oświadczenia pracodawcy w dniu 24 lipca 2016 roku nie stawiała się do pracy w pozwanym (...). Sąd miał na uwadze, że powódka już od listopada 2015 roku zgłaszała pracodawcy, że zamierza wrócić do pracy, jednak były to niesprecyzowane plany powódki, których ostatecznie ona nie zrealizowała. Powódka argumentowała też w toku postępowania, że w kwietniu 2016 roku była gotowa, aby wrócić do pracy jednak ze względu na nieudzielenie jej urlopu wypoczynkowego jej stan zdrowia się pogorszył. Sąd miał na uwadze, że odmowa udzielenia jej urlopu była spowodowana organizacją pracy w pozwanym, a poza tym pracodawca miał prawo nie wyrazić zgody na urlop mieszczący się poza planem urlopowym. Nie można zatem pracodawcy czynić skutecznego zarzutu z wykorzystywania przyznanych mu uprawnień. Reasumując skoro powódka nie wróciła do pracy od dnia 18 lutego 2016 roku to zaistniały przesłanki dla skorzystania przez pracodawcę z możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką. Wobec powyższego należy uznać, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką jest zgodne z art. 53 KP.

Powódka występując z żądaniem przywrócenia do pracy swoją argumentację oparła o treść art. 8 KP podnosząc, że pomimo zgodności rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 53 KP rozwiązanie to było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Zgodnie bowiem z art. 8 KP nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Należy też zauważyć, że możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem nieobecnym na podstawie art. 53 KP jest jego prawem, a nie obowiązkiem. Wobec tego, jeśli pracodawca czyni z tego prawa użytek sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego to takiego działania pracodawcy nie można uznać za wykonywanie prawa. Innymi słowy przy naruszeniu art. 8 KP należałoby uznać, że pracodawca dopuścił się naruszenia przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę.

Konstrukcja przepisu art. 8 KP obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem (przepisami) prawa, jednakże z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 KP należy wyjaśnić, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze

społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współzycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone (tak SN w wyroku z dnia 8 lutego 2018 roku, sygn. akt I PK 350/16).

W toku postępowania powódka wskazywała, że sprzeczność z zasadami współzycia społecznego miała polegać na tym, że dyrektorka pozwanego chciała na miejsce powódki zatrudnić inną osobę oraz faktem że jej niezdolność do pracy była spowodowana mobbingiem, któremu była ona poddawana w pozwanym zakładzie oraz tym, że pozwany zwolnił powódkę która samotnie wychowywała dwójkę dzieci. W toku postępowania nie zostało wykazane aby pracodawca chciał na miejsce powódki zatrudnić inną osobę oraz, że w chwili zwolnienia powódki była ona matką samotnie wychowującą dzieci i fakt ten był znany pracodawcy. Zatem te dwie okoliczności nie mogą przemawiać za uznaniem, że pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę dopuścił się naruszenia zasad współzycia społecznego. Jednakże trzecia z okoliczności podanych przez powódkę na uzasadnienie jej argumentacji, czyli wpływ mobbingu na jej niezdolność do pracy, została w toku postępowania skutecznie wykazana. Sąd ustalił, bowiem, że faktycznie M. T. dopuściła się wobec powódki zachowań krzywdzących, polegających między innymi na deprecjonującym potraktowaniu powódki w corocznym przyznawaniu nagród z okazji dnia pracownika socjalnego, czy w procedurze wyróżnienia dla człowieka roku, dążeniu do wewnętrznego skłócenia zespołu, w którym pracowała powódka, czy też utrudnianiu powódce wykonywania zadań priorytetowych przez zlecenie innych zadań o dużym znaczeniu społecznym, lecz wymagających zaangażowania energii i czasu niezbędnego do wykonania podstawowych obowiązków. Powyższe znalazło potwierdzenie w kontroli przeprowadzonej w pozwanym przez Biuro Kontroli (...) W. w W..

Zgodnie z art. 94³ §2 KP mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Z zeznań powódki wynika, że działania poprzedniej dyrektorki pozwanego nosiły znamiona uporczywości. Ponadto ich natężenie było znaczne, skoro spowodowało aż tak doniosłe skutki zdrowotne dla zdrowia psychicznego powódki. Co prawda przy ocenie, czy doszło do mobbingu nie wystarczy oprzeć się jedynie na subiektywnym odczuciu pracownika, to w niniejszej sprawie subiektywne odczucia powódki znajdują potwierdzenie w obiektywnych wynikach kontroli przeprowadzonych przez Biuro Kontroli (...) W. w W. w pozwanym, która to kontrola potwierdziła zarzucane M. T. zachowania wobec powódki. Z zeznań powódki wynika zaś, że działania M. T. wywołały u powódki zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, miały też na celu wyizolowanie powódki spośród innych pracowników, o czym świadczą zeznania świadka A. M. (2), która wskazuje, że powódka miała być lepiej traktowana przez dyrektorkę. W ocenie innych pracowników, którzy również byli mobbingowani przez poprzednią dyrektorkę, powódka miała być przez nią faworyzowana, chociaż w rzeczywistości tak nie było. To prowadziło do wyizolowania powódki z grupy współpracowników. Wyniki kontroli przeprowadzonej przez Biuro Kontroli potwierdziły zarzut dążenia do wewnętrznego skłócenia zespołu oraz zarzut skłócania pracowników przez dyrektorkę pozwanego ośrodka. Ponadto w toku postępowania Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu psychiatrii, który jednoznacznie wskazał, że niezdolność powódki do pracy jest związana z jej chorobą afektywną dwubiegunową, zaś do wystąpienia zaostrzonych objawów tej choroby przyczyniła się trudna i stresująca sytuacja powódki w pracy. Również świadek A. M. (1), która zajmowała się leczeniem powódki w okresie jej niezdolności do pracy, przyznała, że pogorszenie się stanu zdrowia powódki wynikało z doznawanego przez nią mobbingu ze strony poprzedniej dyrektorki pozwanego Ośrodka. Wobec powyższego Sąd uznał, że faktycznie wobec powódki był stosowany mobbing.

W tej sytuacji w ocenie Sądu pracodawca faktycznie dopuścił się naruszenia art. 8 KP poprzez realizację swego prawa do rozwiązania umowy o pracę z powódką na podstawie art. 53 KP. Nie można, bowiem zaakceptować sytuacji, w której osoba kierująca zakładem pracy, doprowadza pracownika do niezdolności do pracy, a następnie wykorzystując tą niezdolność zwalnia ją z pracy. Ustawowym obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi (art. 94³ § 1 KP), a także obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 KP), oraz kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 KP). To,

że indywidualna odpowiedzialność za mobbing spoczywa na poprzedniej dyrektorce nie zwalnia z odpowiedzialności na podstawie Kp podmiotu, jakim jest pracodawca.

Reasumując, Sąd uznał, że pracodawca, który doprowadził do powstania u powódki niezdolności do pracy nie może następnie wykorzystywać tej niezdolności do pracy do pozbycia się pracownika. Realizacja przez pozwanego uprawnień z art. 53 KP, w sytuacji, gdy niezdolność powódki do pracy była spowodowana wcześniejszymi naruszeniami przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków względem pracownika musi być uznana za wykonywanie prawa z naruszeniem zasad współzycia społecznego. Co za tym idzie takie działanie pracodawcy nie korzysta z ochrony prawnej. Prowadzi to do wniosku, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było dokonane z naruszeniem przepisów dotyczących rozwiązywania w tym trybie umów o pracę (art. 53 KP w związku z art. 8 KP).

W tym miejscu należy jednak przeanalizować zachowanie powódki podczas jej niezdolności do pracy. W toku postępowania Sąd ustalił, bowiem, że powódka przebywając na zwolnieniu lekarskim miała zarejestrowaną działalność gospodarczą. Z ustaleń Sądu wynika, że w rzeczywistości powódka nie zajmowała się osobiście prowadzeniem tej działalności, a jedynie figurowała w ewidencji, jako osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą. Kierowaniem żłobkiem zajmowali się zatrudnieni przez powódkę dyrektor i personel żłobka, zaś koordynacją ich działań zajmował się mąż powódki. Wobec powyższego chybiony był zarzut pozwanej, że powódka w okresie niezdolności do pracy wykorzystywała ten czas na potrzeby rozwoju prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej.

Z powyższych rozważań wynika, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką jest dokonane z naruszeniem przepisów KP. W tym miejscu należy jednak zauważyć, że powódka wносиła o przywrócenie jej do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie zaś z art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 2 Kp sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę uwzględnienie żądania powódki przywrócenia jej do pracy jest niecelowe. Sąd miał bowiem na uwadze, że powódka twierdziła, że jest skonfliktowana z dyrektorką oraz wskazywała na negatywne nastawienie niektórych pracowników w stosunku do niej, co wynika chociażby z pisma z dnia 9 lutego 2016 roku (k. 79 akt sprawy). W tej sytuacji Sąd uznał, że zasadnym jest zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, czyli w kwocie 12.244,80 zł (3 x 4.081,60 zł).

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 i 99 KPC uznając powódkę za stronę wygrywającą w całości. Sąd zasądził więc na rzecz powódki kwotę 360,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego obliczanych na podstawie regulacji z §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), według jego brzmienia z dnia wniesienia pozwu.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał z kolei pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 613,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka została zwolniona, obliczanej jako 5% od ostatecznie zasądzonej na jej rzecz kwoty, a także kwotę 1.828,95 zł tytułem kosztów wynagrodzenia biegłego poniesionych w toku postępowania tymczasowo przez Skarb Państwa (postanowienia z k. 269, 300 i 314 akt sprawy).

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, czyli do kwoty 4.081,60 zł, działając na podst. art. 477² § 1 KPC.

ZARZĄDZENIE

1. (...)