

Sygn. akt IVP 24/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 sierpnia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodnicząca: SSR Anna Baran

Ławnicy: Małgorzata Ziomek, Zygmunt Wąsik

Protokolant: staż. Anna Ostrowska

po rozpoznaniu w dniu 18 sierpnia 2016 roku w Sandomierzu

sprawy z powództwa E. D.

przeciwko Szpital (...) Ducha Świętego w S.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki E. D. na rzecz pozwanego Szpitala (...) Ducha Świętego w S. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 24/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 19 sierpnia 2016r.

Powódka E. D. w pozwie przeciwko Szpitalowi (...) Ducha Świętego w S. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu

w dniu 24 lutego 2016r. domagała się zasądzenia kwoty 5.500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 2 czerwca 2016r. powódka zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 4.734,00 zł zgodnie z treścią zaświadczenia o zarobkach z dnia 3 marca 2016r. (k.38)

Na uzasadnienie swojego żądania powódka podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest całkowicie niezasadne zaś podana przyczyna wypowiedzenia jest nierzeczywista i niekonkretna. Powódka do 2011r. pracowała w pozwanym zakładzie pracy na stanowisku związanym z obsługą centrali telefonicznej. W 2011r. stanowisko związane z obsługą centrali telefonicznej zostało zlikwidowane w związku, z czym zmianie uległo stanowisko pracy powódki, która została zatrudniona na stanowisku do sprzątania poradni specjalistycznych. Powódce powierzono sprzątnięcie parteru budynku szpitala, w której to części znajdują się m.in. poradnia ortopedyczna i poradnia chirurgiczna. Obciążenie powódki pracą było bardzo duże z uwagi na to, że na parterze znajdują się poradnie specjalistyczne, z których korzysta duża liczba pacjentów. Nadto zaś pozwany pracodawca zwiększał obciążenie powódki pracą, albowiem dokładał jej nowe obowiązki m.in. konieczność pomocy sprzątacze, której powierzono sprzątnięcie piętra. Zwiększenie obciążenia powódki pracą skutkowało tym, że była ona zmuszona do wcześniejszego przychodzenia do pracy, aby wykonać wszystkie obowiązki. Nadmierne obciążenie pracą, którą należało wykonać zgodnie ze standardem sprzątnięcia placówek leczniczych, skutkowało tym, że powódka popadła w stan zdenerwowania

i rozkojarzenia zaś z czasem zaczęła również odczuwać lęk, niepokój, zmęczenie, ból brzucha i głowy a także straciła wiarę we własne siły. Powódka w związku z odczuwanymi dolegliwościami korzystała z pomocy lekarza psychiatry oraz przebywała na zwolnieniach lekarskich. Choroba pracownika jest wpisana w ryzyko ponoszone przez pracodawcę z racji jego zatrudnienia. Podobnie przedstawia się rzecz, jeżeli chodzi o usprawiedliwione nieobecności w pracy. Pracodawca powinien organizować pracę załogi, biorąc pod uwagę nieuchronność wystąpienia takiego zdarzenia jak choroba pracownika. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego żywotnych interesów. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być oceniana nie tylko przez pryzmat potrzeb pracodawcy, lecz również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. W przedmiotowej sprawie powódka jako pracownica zatrudniona u pozwanego przez ponad 29 lat była pracownikiem sumiennym i dokładnym. Wszystkie powierzone jej obowiązki wykonywała sumiennie. Przez cały okres zatrudnienia nikt nie skarżył się na zachowanie powódki, nie otrzymała ona również żadnej kary. Również po zmianie stanowiska pracy powódka wykonywała w sposób dokładny powierzone jej zadania. Zły stan zdrowia powódki uzasadniający konieczność leczenia a co za tym idzie przebywania na zwolnieniu lekarskim spowodowany był tym, że powódka nie umiała sobie poradzić z nadmiarem obowiązków. W czasie gdy powódka wracała do pracy po podratowaniu zdrowia również wykonywała swoje obowiązki w sposób dokładny i rzetelny zaś wypowiedzenie umowy o pracę z długoletnim pracownikiem nienagannie wykonującym dotąd swoje obowiązki jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. (k. 1- k.5)

Pozwany Szpital (...) Ducha Świętego w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany podniósł, że dokonane wypowiedzenie jest zgodne z prawem zaś wskazana w nim przyczyna jest prawdziwa, albowiem powódka była nieobecna w pracy z powodu zwolnień lekarskich w roku 2012 - 196 dni, w roku 2013 -189 dni, w roku 2014 -250 dni, a 2015 - 279 dni. Absencja powódki była największa spośród wszystkich pracowników gospodarczych i naruszała istotne interesy pozwanego gdyż skutkowałą dezorganizacją pracy polegającą na zwiększeniu kosztów pracy oraz dodatkowym obciążeniem pracą innych pracowników. (k. 12-18)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. D. w pozwanym zakładzie była zatrudniona od 9 stycznia 1987r. Powódka świadczyła prace na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy; początkowo na stanowisku telefonistki zaś od 1 września 2011r. na stanowisku pracownika gospodarczego z wynagrodzeniem w wysokości 1.57841 zł - liczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Zmiana stanowiska pracy powódki była związana z likwidacją jej poprzedniego stanowiska pracy i nastąpiła w trybie porozumienia stron.

Bezpośrednim przełożonym powódki na nowym stanowisku pracy był kierownik sekcji administracyjno - gospodarczej P. G.. Powódce został przydzielony do sprzątnięcia parter budynku szpitala, w którym mieściła się część poradni specjalistycznych i gabinety lekarskie oraz pół klatki schodowej. Powierzchnia rejonu przydzielonego powódce do sprzątnięcia zamykała się w liczbie ok. 340 m², albowiem na parterze budynku, oprócz poradni i gabinetów lekarskich, znajdował się również Punkt Krwiodawstwa oraz dwa sklepy, których powódka nie sprzątała zaś obszar zajęty pod te trzy pomieszczenia wynosił ok. 130 m². W rejonie przydzielonym powódce znajdowały się poradnie: ortopedyczna, chirurgiczna, reumatologiczna i dziecięca oraz gabinet psychologa. Powódka nie musiała sprzątać codziennie wszystkich gabinetów lekarskich, albowiem nie wszyscy lekarze przyjmowali codziennie. Z kolei na piętrze znajdowały się poradnie: kardiologiczna, urologiczna, endoskopii, medycyny paliatywnej oraz punkt pobrań i rejestracja. Rejon sprzątnięcia na piętrze budynku wynosił ok. 500 m² i został przydzielony pracownikowi M. K. (1). Powódka początkowo nie kwestionowała takiego przydziału czynności, albowiem zależało jej, aby nie musiała sprzątać rejonu w centrum szpitala. Obszar powierzchni przydzielonej powódce do sprzątnięcia z czasem został zwiększony o całą klatkę schodową w dwukondygnacyjnym budynku. Nadto zaś w 2014r. powódce polecono również, aby pomagała M. K. (1) przy sprzątnięciu poradni neurologicznej, co było związane z tym, że ta pracownica była po zabiegu ginekologicznym zaś poradnia neurologiczna była otwarta dłużej i jeden pracownik nie był w stanie posprzątać jej

pomieszczeń w godzinach pracy. Ta pomoc miała mieć charakter czasowy do momentu powrotu pracownicy do pełnego zdrowia. Powódka nie była zadowolona ze zwiększenia obowiązków, albowiem uważała, że jest zbyt obciążona pracą i między nią oraz M. K. (1) doszło na tym tle do kłótni. Praca przy sprzątanii w pozwany zakładzie pracy obejmowała godziny od 12.00 do 20.00. Powódka w pewnym okresie przychodziła do pracy o godzinie 11.00 i wychodziła o godzinie 19.00. Ta zmiana godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy powódki została uzgodniona z jej przełożonym, który początkowo wyraził na nią zgodę, aczkolwiek uważał ją za niezasadną z tego względu, że poradnie były czynne zazwyczaj do godziny 12.00 i od tej pory było możliwe rozpoczęcie sprzątanii.

W latach 2011-2015 w pozwany zakładzie pracy w sekcji administracyjno- gospodarczej było zatrudnionych łącznie 23 osoby, które świadczyły pracę na stanowiskach pracowników gospodarczych, przy czym zespół sprzątaczek liczył 12 pracowników. Powódka w 2011r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w wymiarze 12 dni, w 2012r. w wymiarze 196 dni, w 2013r. w wymiarze 189 dni, w 2014r. w wymiarze 250 dni oraz 2015r. w wymiarze 279 dni. W tym okresie na długotrwałych zwolnienia lekarskich przebywali również inni pracownicy, a mianowicie: E. S., C. U., D. G., M. K. (2) oraz Z. Ś. E. S. w 2011r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w wymiarze: 111 dni, w 2012r. w wymiarze 157 dni, w 2013r. w wymiarze 154 dni, w 2014r. w wymiarze 181 dni i w 2015r. w wymiarze 5 dni. C. U. korzystała z dłuższego zwolnienia lekarskiego w 2014 i 2015r. w wymiarze odpowiednio: 181 dni i 177 dni w związku z chorobą kręgosłupa, operacją oraz rehabilitacją. D. G. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w 2011r. w wymiarze 214 dni, w 2012r. w wymiarze 172 dni, w 2013r. w wymiarze 132 dni oraz w 2015r. w wymiarze 49 dni. M. K. (1) korzystała z dłuższego zwolnienia lekarskiego w 2013r. w wymiarze 152 dni w związku z chorobą i operacją. Żadna z tych pracownic nie korzystała natomiast ze zwolnienia lekarskiego w 2016r. Z kolei M. K. (2) korzystała ze zwolnienia lekarskiego w 2011, 2012 i 2013 roku w wymiarze odpowiednio: 104 dni, 112 dni oraz 75 dni; jej umowa o pracę została rozwiązana z dniem 16 marca 2013r. Natomiast Z. Ś. korzystał ze zwolnienia lekarskiego w 2012 i 2013r.; jego stosunek pracy rozwiązał się z dniem 5 października 2013r. Nieobecności powódki w pracy skutkowały dezorganizacją i koniecznością dokonywania zmian w harmonogramie pracy. Obowiązki powódki były wykonywane przez innych pracowników, którzy ze względu na konieczność posprzątanii i dezynfekcji pomieszczeń poradni i gabinetów i zwiększone obciążenie pracą byli zatrudniani w godzinach nadliczbowych. Niejednokrotnie zachodziła również konieczność odwołania pracowników korzystających z urlopów wypoczynkowych bądź dni wolnych od pracy albo przesunięcia terminów rozpoczęcia korzystania przez innych pracowników z urlopów wypoczynkowych lub dni wolnych od pracy. Tym pracownikom, którzy wykonywali obowiązki powódki, pozwany pracodawca wypłacał dodatki za zastępstwa; zatrudniał też innych pracowników na podstawie umów o pracę na zastępstwo na okres nieobecności powódki i ponosił związane z tym koszty.

Powódka po ostatnim zwolnieniu lekarskim, trwającym od 20 lipca 2015r. do 17 stycznia 2016r., wróciła do pracy w dniu 18 stycznia 2016r. Przełożony powódki w dniu 15 stycznia 2016r. wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie jej stosunku pracy ze względu na dezorganizację pracy sekcji sprzątającej spowodowanej jej nieobecnościami oraz obniżenie jakości pracy całego zespołu sprzątającego. Pozwany pracodawca pismem z dnia 25 stycznia 2016r. zawiadomił związku zawodowe, których członkiem była powódka, a mianowicie: (...) oraz (...) Związek Zawodowy (...) o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z powodu częstych i długotrwałych nieobecności, które skutkowały dezorganizacją pracy dotyczącej utrzymania porządku i czystości zakładu. Zakładowe organizacje związkowe w pismach z dnia 2 i 3 lutego 2016r. negatywnie zaopiniowały zamiar wypowiedzenia umowy o pracę powódki. Natomiast pismem z dnia 15 lutego 2016r. pozwany pracodawca złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 maja 2016r. W przedmiotowym piśmie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano długotrwałe nieobecności wynikające z korzystania ze zwolnień lekarskich i świadczeń rehabilitacyjnych, które skutkowały dezorganizacją pracy w zespole sprzątającym, trudnościami w zaplanowaniu harmonogramu pracy i urlopów w zespole, koniecznością przesuwania urlopów i dni wolnych od pracy pozostałego personelu i zakłóceniami prawidłowego rytmu pracy innych pracowników wykonujących identyczne obowiązki co powódka. Przedmiotowe oświadczenie woli zostało doręczone powódce w dniu 17 lutego 2016r. zaś przewidziany nim okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 maja 2016r. Powódka w okresie wypowiedzenia korzystała ze zwolnienia lekarskiego do 17 czerwca 2016r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umów o pracę i angaży powódki w aktach osobowych, oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 15.02.2016r. k. 9, zaświadczenia o zarobkach powódki k. 19, wniosku kierownika o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką k.13, informacji o liczbie dni zwolnień lekarskich w grupie pracowników gospodarczych w latach 2011-2015 k. 21-26, pisma do związku zawodowego z dnia 25.01.2016r. k. 27, pism zakładowych organizacji związkowych z dnia 2 i 3 lutego 2016r. k.30-31, zeznań P. G. k. 43-45, zeznań powódki k. 38-39, k.44.

W sprawie tej Sąd zważył co następuje:

Powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45§ 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przytoczony przepis wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, a mianowicie: niezasadność wypowiedzenia związaną z nieprawdziwością lub niewystarczającą doniosłością okoliczności wskazanej jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę oraz niezgodność z prawem wypowiedzenia polegającą na naruszeniu przepisów regulujących zasady rozwiązania stosunku pracy w tym trybie.

W niniejszej sprawie brak jest podstaw do uwzględnienia przedmiotowego powództwa, albowiem dokonane wypowiedzenie jest zgodne z prawem pod względem formalnym i materialnie zasadne.

Zważyć należy, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powódki zostało złożone z zachowaniem przewidzianej przez ustawę formy pisemnej zaś w jego treści została wskazana przyczyna wypowiedzenia, co czyni zadość wymogowi przewidzianemu w art. 30§4 k.p. Redakcja tej przyczyny nie budzi żadnych zastrzeżeń, albowiem została ona ujęta jasno i konkretnie skutkiem czego zwalniany pracownik nie miał wątpliwości co do okoliczności stanowiącej powód rozwiązania jego stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Dowodzi zaś tego sama treść pozwu, albowiem przedstawiona w nim argumentacja jest adekwatna do okoliczności stanowiącej powód wypowiedzenia umowy o pracę powódki skoro jej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą i obciążenia pracodawcy tzw. ryzykiem osobowym. Pracodawca przeprowadził również konsultację związkową z obiema zakładowymi organizacjami związkowymi, których członkiem była powódka z zachowaniem wymagań przewidzianych w art. 38 k.p. odnośnie formy i terminu oczekiwania na opinię związku zawodowego, albowiem oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powódki złożył dopiero w dniu 17 lutego 2016r., a zatem po wyrażeniu opinii przez obie organizacje związkowe, co nastąpiło w dniach: 2 i 3 lutego 2016r. Nadto zaś oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę powódki zostało złożone przez osobę upoważnioną do reprezentowania pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p. tj. dyrektora szpitala i zawarto w nim prawidłowe pouczenie o prawie, terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dokonane wypowiedzenie umowy o pracę jest również zasadne, albowiem wskazana w nim przyczyna jest prawdziwa i na tyle istotna, że uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Podnieść, bowiem należy, że wypowiedzenie jest zwykłym normalnym trybem rozwiązania umowy o pracę; stąd też przyczyna dokonania tej czynności prawnej nie musi odznaczać się szczególną wagą czy szczególną doniosłością. Przyczyna wskazana przez pracodawcę w jego oświadczeniu woli musi być prawdziwa i w realiach niniejszej sprawy prawdziwość tej okoliczności nie budzi wątpliwości, albowiem jej istnienia dowodzą: zeznania powódki, która przecież nie kwestionowała faktu korzystania z długotrwałych zwolnień lekarskich, zeznania świadka P. G. a także dokumenty stanowiące zestawienie nieobecności pracowników sekcji sprzątającej spowodowanych chorobą w latach 2011 - 2015r. Z przedmiotowego dokumentu jednoznacznie wynika, że powódka we wskazanym okresie korzystała zwolnień lekarskich, których długość zwiększała się wraz z każdym kolejnym rokiem kalendarzowym. Nie budzi wątpliwości, że nieobecności powódki negatywnie wpływały na organizację pracy w zespole sprzątającym i okoliczności tej dowodzą zeznania

świadka P. G., który wskazał konkretne przejawy dezorganizacji, a mianowicie: konieczność zatrudniania innych osób na zastępstwo, dodatkowe obciążenie pracą pozostałego personelu i zatrudnianie pracowników w nieoficjalnych godzinach nadliczbowych, wypłacania pracownikom dodatków za zastępstwa, odwoływanie pracowników z urlopów i dni wolnych od pracy a także problemy w zaplanowaniu harmonogramu pracy, urlopów i dni wolnych od pracy oraz potrzebę dokonywania zmian w rozkładzie czasu pracy pozostałych pracowników. Konieczność podejmowania takich działań - w ocenie Sądu - jednoznacznie wskazuje, że nieobecność powódki w pracy skutkowała istotnymi zakłóceniami w organizacji pracy w pozwanym zakładzie, albowiem sama potrzeba organizowania zastępstw na stanowisku nieobecnego pracownika - w obiektywnej ocenie - jest zjawiskiem niekorzystnym dla każdego pracodawcy; zwłaszcza zaś prowadzącego działalność leczniczą. Jest przecież oczywistym, że przy tego rodzaju działalności zachodzi potrzeba dokładnego i gruntowanego posprzątania i dezynfekcji pomieszczeń gabinetów oraz poradni, aby zapewnić bezpieczeństwo personelu oraz pacjentów. Pozwany pracodawca - z oczywistych względów - nie mógł sobie pozwolić na zaniechanie tego obowiązku i w tym kontekście nie można przyjąć, aby twierdzenia strony pozwanej o dezorganizacji pracy zespołu sprzątającego ze względu na nieobecności powódki były niezasadne. Zważyć należy, że nieobecności powódki w pracy były długie i na przestrzeni od 2011 roku do 2015 roku systematycznie się zwiększały, co skutkowało stałą koniecznością podejmowania przez pracodawcę działań organizacyjnych w celu zapewnienia zastępstwa za nieobecną pracownicę. Na przestrzeni blisko 4 lat pracodawca musiał zatrudniać inne osoby na podstawie umów o pracę na zastępstwo tudzież zatrudniać własnych pracowników w godzinach nadliczbowych, co z kolei pociągało za sobą wydatki na wypłatę należności z tytułu wynagrodzeń oraz dodatków za zastępstwa. Działania te okazały się skuteczne jeżeli chodzi o zapobiegnięcie ujemnym skutkom wynikającym z nieobecności powódki w pracy niemniej jednak powodzenie tych zabiegów nie oznacza, że z punktu widzenia funkcjonowania zakładu pracy była to sprawa obojętna. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 k.p. powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy. Interes zakładu pracy należy natomiast pojmować w łączności z istotą i celem stosunku pracy. Skoro zaś celem stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika po to, by zakład pracy - płacąc mu wynagrodzenie - mógł na niego liczyć i prowadzić zamierzoną działalność, to częste i długotrwałe nieobecności w pracy sprzeczne są z tym celem. Mogą więc uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, choćby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione. (OSN z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 422/97, (...) Lex) W realiach niniejszej sprawy nie można przyjąć, aby powódka była nadmiernie obciążona pracą skoro liczba jej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą była bardzo długa zaś dodatkowo zwiększała się o okresy korzystania z urlopów wypoczynkowych, co skutkowało tym, że faktyczne okresy jej nieobecności w pracy były jeszcze dłuższe niż wynikające z samych tylko zwolnień lekarskich i świadczeń rehabilitacyjnych. W tych zaś realiach twierdzenia powódki o nadmiernym obciążeniu pracą nie wytrzymują krytyki skoro powódka faktycznie świadczyła pracę od 3 do maksymalnie 6 miesięcy w roku zaś powierzchnia przydzielona jej do sprzątnięcia była mniejsza o blisko 150 metrów od powierzchni przydzielonej do sprzątnięcia innej pracownicy świadczącej pracę na piętrze. Zwiększenie powierzchni przydzielonej do sprzątnięcia powódce w kolejnych okresach jej zatrudnienia nie dowodzi również jej nadmiernego obciążenia pracą skoro powódka z długotrwałych zwolnień lekarskich korzystała już w 2012 i 2013r. zaś zwiększenie rejonu przydzielonego jej do sprzątnięcia miało miejsce w 2014r. Nadmiernego obciążenia powódki pracą nie dowodzi również okoliczność, że powódka przez pewien czas przychodziła do pracy na godzinę 11.00 skoro wychodziła wówczas godzinę wcześniej tj. o godzinie 19.00 zamiast o 20.00. Powódka rozpoczynała pracę godzinę wcześniej, ale godzinę wcześniej również ją kończyła, a zatem nie pracował dłużej, lecz w takim samym wymiarze czasu jak pozostałe sprzątaczkę. Nie można również nie zauważyć, że twierdzenia powódki o konieczności rozpoczęcia pracy o godzinie 11.00 ze względu na nadmiar obowiązków nie wytrzymują krytyki w zestawieniu z okolicznością, że rozpoczęcie sprzątnięcia o tej porze było przynajmniej znacznie utrudnione, albowiem poradnie były otwarte do godziny 12.00. Nadmiernego obciążenia pracą nie dowodzi również, że powódka korzystała z pomocy sąsiadki, która często przywoziła ją do pracy i odwoziła z pracy, albowiem jeżeli powódka korzystała z takiej formy dojazdu do pracy to czyniła to dla własnej wygody nie zaś z rzeczywistej potrzeby czy faktycznej obawy przed powrotem do domu późną porą, gdyż za taką nie może zostać uznany okres między godziną 19.00 a 20.00. Nie można oczywiście pominąć, że w latach 2011- 2015 nie tylko powódka korzystała z długotrwałych zwolnień lekarskich, albowiem dotyczyło to również trzech innych pracownic zatrudnionych na stanowisku sprzątaczek niemniej jednak tylko w przypadku powódki ta sytuacja nie ulegała zmianie, albowiem jej okresy nieobecności z roku na rok się wydłużały. Pozostałe

pracownice również korzystały z długich zwolnień lekarskich, ale ten stan rzeczy uległ radykalnej i stałej poprawie skoro E. S. w 2015r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w wymiarze 5 dni, D. G. w wymiarze 49 dni zaś C. U. po zakończeniu zwolnienia lekarskiego i rehabilitacji po operacji kręgosłupa wróciła do pracy w 2015r., przy czym okres nieobecności tej pracownicy w pracy w 2015r. był krótszy o ponad 100 dni od nieobecności powódki. Zważyć nadto należy, że żadna z tych pracownik nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego w 2016r. czego nie można stwierdzić w odniesieniu do powódki, która przecież korzystała ze zwolnienia lekarskiego do 17 stycznia 2016r. i w całym okresie wypowiedzenia, albowiem była niezdolna do pracy do dnia 17 czerwca 2016r. Strona powodowa co do zasady słusznie podniosła, że pracodawca ponosi ryzyko choroby pracownika niemniej jednak nie jest to ryzyko nieograniczone. Pracodawca nie ma obowiązku utrzymywania stosunku pracy chorego pracownika do czasu odzyskania przez niego zdolności do pracy lub rozwiązania stosunku pracy z jego inicjatywy. Długotrwała i powtarzająca się nieobecność w pracy stanowi ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki. Przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę może stanowić okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. Taką przyczyną w szczególności może być długotrwała usprawiedliwiona nieobecność pracownika z przyczyn zdrowotnych, w razie gdy powoduje ona dezorganizację pracy w zakładzie. Wniosek taki można wyprowadzić między innymi z unormowań dotyczących rozwiązywania umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby pracownika przewidzianych w art. 53 k.p. Zawarta jest w nich bowiem generalna myśl, iż pracodawca powinien mieć możliwość rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika, przy czym w zasadzie bez znaczenia są w tym wypadku inne okoliczności, niż długość zatrudnienia u danego pracodawcy oraz przyczyny choroby (wypadek przy pracy, choroba zawodowa). Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p. może nastąpić bez wypowiedzenia, natomiast nie oznacza to, że z powodu długotrwałej choroby pracownika stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia. (OSN z dnia 23 stycznia 2001r., I PKN 191/00, (...) Lex) W ocenie Sądu dokonane wypowiedzenie nie narusza również art. 8 k.p., albowiem jak już wspomniano wcześniej pracodawca nie ma obowiązku utrzymywania stosunku pracy chorego pracownika natomiast ewentualne rozwiązanie umowy o pracę z tej przyczyny wyklucza wyłącznie odzyskanie przez pracownika zdolności do wykonywania pracy, na co w niniejszej sprawie absolutnie się nie zanosilo skoro powódka w okresie wypowiedzenia nadal korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Nie narusza natomiast zasad współzycia społecznego pracodawca, który wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika. (OSN z dnia 5 października 2005r., I PK 61/05 (...) Lex)

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo jako niezasadne, o czym orzekł w pkt. I sentencji wyroku na podstawie art. 45§1 k.p.

Natomiast w pkt. II wyroku Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 360 zł tytułem kosztów procesu, o czym orzekł na podstawie art. 98 §1 i §2 k.p.c. w zw. z w zw. z § 9 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015. 1804) Skoro powódka przegrała sprawę w całości to zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik procesu jest zobowiązana zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), do których to kosztów zgodnie z art. 98§3 k.p.c. zalicza się również wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika.

Sędzia:

ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnik powódki na adres jak z wniosku;
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;

3. akta przedstawić sędziemu po wpłynięciu apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia pełnomocnik powódki odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem celem wydania zarządzeń wykonawczych