

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 13 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Piotr Broy

Ławnicy: L. Z., M. W.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 listopada 2017 r. we W.

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą we W. na rzecz powoda M. M. kwotę **21 478,56 zł** brutto (słownie: dwadzieścia jeden tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych 56/100) wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 23 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej;

IV. nakazuje stronie pozwanej (...) S.A. z siedzibą we W. uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 1 196 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 579,76 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 9 czerwca 2017 r. (data stempla pocztowego), sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 16 października 2017 r. (k. 68), powód M. M. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. we W. kwoty 23 918,45 zł wraz z odsetkami ustawowymi, tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz trzymiesięcznej odprawy za wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika (k. 3 – 5).

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce z przerwami od czerwca 1980 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku ładowacza. W dniu 6 czerwca 2017 r. pracodawca wręczył powodowi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na celowym wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, wyłącznie w celu uniknięcia ewentualnego wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w miesiącu maju 2017 r. Powód podniósł, że wskazana przyczyna jest całkowicie nieprawdziwa i pozorna, ponadto ma na celu obejście przepisów o tzw. zwolnieniach

grupowych i wypłacenia powodowi odprawy pieniężnej. Powód wskazał, że w dniu 25 lub 26 maja 2017 r. otrzymał od Przewodniczącej Komisji Zakładowej (...) pytanie, czy wolą powoda jest, by związek objął go ochroną z uwagi na fakt wpłynięcia do organizacji związkowej informacji pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Po uzyskaniu od powoda twierdzącej odpowiedzi, przewodnicząca pytała powoda o jego staż pracy, sytuację rodziną i finansową itp.

Po rozmowie powód był bardzo zdenerwowany, zaczął go boleć brzuch i głowa, miał także problemy gastryczne. Powód myślał, że jest to stan chwilowy, dlatego też wziął leki i przystąpił do pracy jeszcze przez dwa dni. W weekend zły stan zdrowia powoda dalej się utrzymywał, w związku z czym w poniedziałek 29 maja 2017 r. powód udał się do lekarza, który wystawił powodowi zwolnienie lekarskie, przepisał leki oraz polecił powodowi wykonać badanie krwi, kału, USG oraz pomiary ciśnienia tętniczego krwi. Podczas zwolnienia lekarskiego powód wykonał zlecone badania oraz stosował przepisane leki. Po kilku dniach powód ponownie udał się do lekarza, który chciał udzielić powodowi dalszego zwolnienia lekarskiego, na co powód się nie zgodził, bowiem nie odczuwał już tak bardzo dolegliwości zdrowotnych i chciał wrócić do pracy.

Powód wskazał, że rekompensata poniesionej przez niego szkody (utrata odprawy pieniężnej i wynagrodzenia za okres od dnia 7 czerwca 2017 r. do dnia 30 października 2017 r.) przewyższa maksymalną wartość odszkodowania, o której mowa w przepisach Kodeksu pracy, dlatego w tym przypadku odszkodowanie winno być oparte o przepisy Kodeksu cywilnego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) S.A. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych (k. 25 – 27).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana wskazała, że powód przyznał, iż został powiadomiony przez związki zawodowe o konsultacji zamiaru pracodawcy rozwiązania z nim umowy o pracę z wypowiedzeniem z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Pracownik miał więc świadomość, że jego obecność w pracy w ostatnich dniach maja 2017 r. skutkować może wręczeniem mu wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem w dniu 29 maja 2017 r. upływał termin zgłoszenia przez zakładową organizację związkową zastrzeżeń w trybie art. 38 § 2 k.p. Nielojalnością ze strony powoda było celowe skorzystanie ze zwolnienia chorobowego w taki sposób, aby uniemożliwić pracodawcy ewentualne wręczenie mu wypowiedzenia umowy o pracę pod koniec maja 2017 r. W ocenie pracodawcy zamierzonym działaniem powoda było przesunięcie terminu wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę na początek czerwca. Otrzymanie wypowiedzenia przez powoda pod koniec maja 2017 r. spowodowałoby upływ terminu wypowiedzenia z końcem sierpnia 2017 r., natomiast wręczenie wypowiedzenia na początku czerwca 2017 r. przesunąłoby ten termin do końca września 2017 r. Dla powoda oznaczałoby to jednoznacznie korzyść w postaci dodatkowego, jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Strona pozwana wskazała, że nie kwestionuje okoliczności, iż w okresie zwolnienia lekarskiego (29 maja 2017 r. – 4 czerwca 2017 r.) powód wykonywał badania lekarskie. Co jednak istotne, przedłożone wyniki badań nie potwierdzają niezdolności powoda do pracy, a świadczą jedynie o wykonaniu przez powoda zestawu podstawowych badań, w których nie stwierdzono znaczących nieprawidłowości.

Powyższe działanie powoda, mające na celu uzyskanie dodatkowych świadczeń od pracodawcy, spowodowało nieodwracalną utratę zaufania pracodawcy do powoda, co również stanowiło przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto powód nadużywał świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym również zwolnień lekarskich w roku 2016 i 2017, co także stanowiło przyczynę rozwiązania umowy. Już przed złożeniem zwolnienia lekarskiego w dniu 29 maja 2017 r. powód posiadał od początku roku 2016 67 dni zwolnienia chorobowego.

Oświadczeniem złożonym na rozprawie w dniu 30 listopada 2017 r. pełnomocnik powoda sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, że wskazał, iż domaga się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia

wynikającego z zaświadczenia przedłożonego przez stronę pozwaną, wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty (k. 93).

Na rozprawie w dniu 30 listopada 2017 r. Sąd ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania powoda z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo przedstawiciela pozwanej spółki (vide wezwanie z dnia 30.10.2017 r. k. 81, które zostało odebrane przez pozwaną spółkę 6 listopada 2017 r.)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. M. w dniu 3 grudnia 1996 r. zawarł umowę o pracę na okres próbny od dnia 3 grudnia 1996 r. do dnia 2 marca 1997 r. z (...) Sp. z o.o. we W.. Na podstawie przedmiotowej umowy powód został zatrudniony na stanowisku ładowacza w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 3 marca 1997 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 3 marca 1997 r. do dnia 2 października 1997 r., zaś w dniu 2 października 1997 r. – umowę o pracę na czas określony od dnia 3 października 1997 r. do dnia 30 kwietnia 1998 r.

W dniu 20 kwietnia 1998 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód w dalszym ciągu pozostawał zatrudniony na stanowisku ładowacza w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z dniem 16 stycznia 2001 r., z uwagi na zmianę formy prawnej pracodawcy ze spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w spółkę akcyjną nazwa pracodawcy przyjęła brzmienie (...) Spółka Akcyjna.

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku ładowacza należało m.in. utrzymywanie porządku na miejscu pracy (uporządkowanie miejsca odbioru odpadów oraz zamykanie pomieszczeń, boksów, bramek ogrodzeniowych), terminowa realizacja zadań poprzez opróżnianie pojemników i odstawianie pustych pojemników do miejsca ich lokalizacji, współpraca z kierowcą w zakresie prawidłowego transportu odpadów i zabezpieczenia pojazdu przed ich ewentualnym wypadnięciem, udzielanie pomocy kierowcy podczas podjazdu do pojemników.

W toku zatrudnienia w pozwanej spółce powodowi nie udzielano kar porządkowych ani innych środków dyscyplinujących.

W okresie od dnia 3 czerwca 1980 r. do dnia 29 lutego 1990 r. powód pozostawał zatrudniony w (...) we W. na stanowisku ładowacza. W okresie od dnia 1 lutego 1990 r. do dnia 30 czerwca 1996 r. powód pozostawał zatrudniony na stanowisku ładowacza w firmie (...).

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę z dn. 03.12.1996 r. na okres próbny;
- umowa o pracę z dn. 03.03.1997 r. na czas określony;
- umowa o pracę z dn. 02.10.1997 r. na czas określony;
- umowa o pracę z dn. 29.04.1998 r. na czas nieokreślony;
- pismo z dn. 16.02.2001 r. w sprawie zmiany formy prawnej;
- karta zakresu czynności z dn. 13.05.05 r. i z dn. 16.03.2010 r.;
- świadectwo pracy z dn. 17.03.1990 r.;
- świadectwo pracy z dn. 01.07.1996 r.

Zeznania świadka R. S. (k. 91, 91v; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 92v; płyta CD)

Na początku miesiąca maja 2017 r. spółka przeprowadziła procedurę zmierzającą do wyłonienia spośród pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców i ładowaczy osób, którym miały zostać wręczone wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracowników, związanych z reorganizacją rejonów wywozowych. Załoga pozwanej spółki nie była informowana o planowanej redukcji. Listę osób do zwolnienia ustalono ok. 20 – 23 maja 2017 r.

Pismem z dnia 24 maja 2017 r., doręczonym w tym samym dniu, strona pozwana zawiadomiła Zakładową Organizację Związkową (...) przy (...) S.A. o zamiarze rozwiązania umów o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 2, art. 32 § 1, art. 36 § 1 pkt 3 oraz art. 36¹ k.p. w zw. z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, z zastosowaniem skróconego do jednego miesiąca okresu wypowiedzenia, z następującymi pracownikami: G. F., D. S., M. M., S. S., S. D., K. A., P. K. i S. J. (1), oraz z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia z następującymi pracownikami: Ł. P., M. Z. i P. S..

Pracodawca wskazał w treści pisma z dnia 24 maja 2017 r., że przyczyną zamiaru dokonania wypowiedzenia umów o pracę są przyczyny ekonomiczne, tj. zmniejszenie kosztów spółki, oraz organizacyjne – zmiany w zakresie funkcjonowania logistyki, tj. zmniejszenie liczby rejonów obsługiwanych przez brygady wywozowe, a ponadto pracownicy wymienieni w piśmie posiadają porównywalne lub jedno z krótszych staży w spółce na stanowiskach objętych redukcjami oraz znaczne ilości zwolnień chorobowych.

Po otrzymaniu zawiadomienia, Zastępca Przewodniczącego (...) przy (...) S.A., V. S., przeprowadziła rozmowy z pracownikami wskazanymi w zawiadomieniu, w tym z powodem (w dniu 25 lub 26 maja 2017 r.), w celu poznania ich sytuacji rodzinnej i majątkowej. V. S. dowiedziała się od powoda, iż jego żona choruje na nowotwór, w związku z czym nie uzyskuje dochodów. V. S. pytała powoda także o to, czy był karany dyscyplinarnie w toku zatrudnienia w pozwanej spółce.

Już w trakcie rozmowy z V. S. powód odczuwał ból brzucha i planował udać się do lekarza.

Wszyscy pracownicy, z którymi rozmawiała V. S., zareagowali dużym stresem na przekazaną im informację o wytypowaniu ich do zwolnienia. V. S. informowała pracowników jedynie o terminie, do którego organizacja związkowa musi przekazać pracodawcy swoje stanowisko, nie przekazywała zaś informacji o planowanym przez pracodawcę terminie wręczenia pracownikom wypowiedzeń.

W odpowiedzi na zawiadomienie, pismem z dnia 29 maja 2017 r., Komisja Zakładowa (...) przy (...) S.A. poinformowała o objęciu ochroną następujących pracowników: K. A., S. D., G. F., S. J. (1), P. K., M. M., Ł. P., S. S. i D. S., oraz o braku zgody na rozwiązanie ze wskazanymi pracownikami umów o pracę.

Uzasadniając brak zgody na wypowiedzenie umowy powodowi organizacja związkowa wskazała, iż powód posiada 31 – letni staż pracy w spółce jako ładowacz. Wcześniej w spółce powód pracował od czerwca 1980 r. do lutego 1990 r., następnie pracował u ajenta spółki i ponownie został zatrudniony w spółce w 1996 r. Jak wskazała dalej organizacja związkowa, w całym okresie swojego zatrudnienia praca powoda była nienaganna, nie otrzymywał on żadnych kar. Wcześniej powód nie chorował, niestety praca na powietrzu w różnych warunkach atmosferycznych oraz wiek sprzyja chorobom takim, jakie przechodził powód (zapalenie oskrzeli i płuc). Ponadto powód ma na utrzymaniu żonę, która od momentu choroby nowotworowej nie pracuje.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- zawiadomienie z dn. 24.05.2017 r.;
- pismo (...) z dn. 29.05.2017 r.

Zeznania świadka S. J. (2) (k. 90v, 91; płyta CD)

Zeznania świadka R. S. (k. 91, 91v; płyta CD)

Zeznania świadka V. S. (k. 91v, 92; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 92v; płyta CD)

W dniu 29 maja 2017 r. powód zgłosił się do lekarza rodzinnego z dolegliwościami ze strony układu pokarmowego, nasilającymi się od dwóch dni. Lekarz rodzinny stwierdził tkliwość brzucha w okolicy pępka, rozpoznał u powoda biegunkę i zapalenie żołądkowo – jelitowe o przypuszczalnym zakaźnym pochodzeniu, przypisał powodowi leki oraz skierował powoda na badanie USG jamy brzusznej, badanie krwi, badanie kału oraz zlecił regularne pomiary ciśnienia tętniczego krwi. Powód otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od dnia 29 maja 2017 r. do dnia 4 czerwca 2017 r., o czym poinformował telefonicznie V. S., która przekazała informację do działu kadr pozwanej spółki. Dokument zwolnienia lekarskiego powód przekazał pracodawcy za pośrednictwem kolegi.

W dniu 29 maja 2017 r. powód przeszedł badanie laboratoryjne krwi, w dniach 30 i 31 maja 2017 r. – badanie kału, zaś w dniu 2 czerwca 2017 r. badanie USG jamy brzusznej. Od dnia 29 maja 2017 r. powód wykonywał także regularne badania ciśnienia tętniczego krwi.

Z wynikami badań powód w dniu 2 czerwca 2016 r. ponownie stawiał się u lekarza rodzinnego, który rozpoznał u powoda samoistne pierwotne nadciśnienie i chciał wystawić powodowi zwolnienie lekarskie na dalszy okres, czemu powód się sprzeciwił, mówiąc, że chce wrócić do pracy.

Dowód: Sprawozdanie z badań laboratoryjnych z dni: 29.05.2017 r., 30.05.2017 r., 31.05.2017 r. (k. 12 – 16)

Opis badania USG jamy brzusznej z dn. 02.06.2017 r. (k. 17);

Skierowanie do gabinetu zabiegowego na pomiar ciśnienia z dn. 29.05.2017 r. (k. 18)

Wypis z historii pacjenta (k. 50)

Przesłuchanie powoda (k. 92v; płyta CD)

Oprócz powoda zwolnienia lekarskie na przełomie maja i czerwca 2017 r. złożyli: D. S. – na okres od dnia 27 maja 2017 r. do dnia 3 czerwca 2017 r., S. S. – na okres od dnia 25 maja 2017 r. do dnia 16 czerwca 2017 r., Ł. P. – na okres od dnia 26 maja 2017 r. do dnia 23 czerwca 2017 r. D. S. zgłosił dodatkowo, iż w dniu 26 maja 2017 r. uległ wypadkowi przy pracy. Na zwolnieniu lekarskim na przełomie maja i czerwca 2017 r. przebywał także P. K..

Pismem z dnia 2 czerwca 2017 r. pracodawca zawiadomił Zakładową Organizację Związkową (...) przy (...) S.A. o zamiarze rozwiązania umów o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z następującymi pracownikami: D. S., M. M., S. S., Ł. P.. Jako przyczynę zamiaru rozwiązania umów pracodawca wskazał celowe wykorzystanie przez wymienionych pracowników zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem. Pracodawca podniósł, że pracownicy po powzięciu wiadomości o zamiarze rozwiązania z nimi umów z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych wykorzystali zwolnienia lekarskie celem uniknięcia ewentualnego wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w miesiącu maju 2017 r.

Pracodawca nie przekazał organizacji związkowej żadnej dokumentacji, która świadczyłaby o przeprowadzonej kontroli prawidłowego wykorzystywania przez pracowników zwolnień lekarskich.

W odpowiedzi, pismem z dnia 5 czerwca 2017 r., Komisja Zakładowa (...) przy (...) S.A. powiadomiła pracodawcę o braku zgody na rozwiązanie umów o pracę z pracownikami wymienionymi w zawiadomieniu z dnia 2 czerwca 2017 r., uzasadniając swoje stanowisko okolicznością, iż pracodawca nie przedstawił żadnego dowodu, iż pracownicy wykorzystali zwolnienia lekarskie w celu uniknięcia wręczenia wypowiedzeń. Ponadto wskazani pracownicy w większości posiadają ponad 20 – letni, a niektórzy nawet ponad 30 – letni staż nienagannej pracy w spółce, a

informacja pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia umów była dla nich traumatycznym przeżyciem, które mogło mieć wpływ na ich sytuację zdrowotną.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- zawiadomienie z dn. 02.06.2017 r.;
- pismo (...) z dn. 05.06.2017 r.;

Zeznania świadka S. J. (2) (k. 90v, 91; płyta CD)

Zeznania świadka R. S. (k. 91, 91v; płyta CD)

Zeznania świadka V. S. (k. 91v, 92; płyta CD)

Powód wrócił do pracy w dniu 5 czerwca 2017 r. i przepracował cały dzień. Nikt nie rozmawiał wówczas z powodem o jego absencji chorobowej.

W dniu 6 czerwca 2017 r. dyrektor ds. rozwoju usług komunalnych pozwanej spółki, S. J. (2), poprosił dyspozytora, by ten wezwał powoda po jego stawieniu się do pracy. W tym dniu powód stawił się do pracy przed godziną 6:00 i przebrał się, a następnie został wezwany do gabinetu dyrektora.

Oświadczeniem z dnia 6 czerwca 2017 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał celowe skorzystanie przez powoda ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, wyłącznie w celu uniknięcia ewentualnego wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w miesiącu maju 2017 r. Pracodawca wskazał dalej, że w dniu 24 maja 2017 r. spółka przekazała organizacji związkowej informację o zamiarze rozwiązania umów o pracę z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych z grupą pracowników, wśród których był także powód. Obowiązkowa konsultacja zamiaru rozwiązania umów o pracę upływała z dniem 29 maja 2017 r., natomiast na okres od dnia 29 maja 2017 r. do dnia 4 czerwca 2017 r. powód przedstawił zwolnienie lekarskie. Pracodawca podniósł, że w jego ocenie skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego na przełomie miesiąca maja i czerwca 2017 r. miało na celu przedłużenie przez powoda okresu trwania stosunku pracy oraz pobierania z tego tytułu wynagrodzenia dłużej o co najmniej miesiąc, przez opóźnienie biegu okresu wypowiedzenia. Zachowanie powoda w okresie bezpośrednio poprzedzającym wręczenie wypowiedzenia stosunku pracy spowodowało nieodwracalną utratę zaufania pracodawcy do powoda. Ponadto jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym również ze zwolnienia chorobowego w roku 2016 i 2017.

Powyższe oświadczenie pracodawcy zostało powodowi odczytane w dniu 6 czerwca 2017 r. w gabinecie dyrektora ds. rozwoju usług komunalnych w obecności dyrektora i kadrowca. Powód informował, że źle się czuł, i że jego choroba nie była wymyślona, odmówił podpisania dokumentu i przyjęcia go, a następnie opuścił gabinet dyrektora. Po jakimś czasie powód wrócił do gabinetu, gdzie otrzymał kopię oświadczenia pracodawcy. Powód otrzymał oryginał dokumentu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 7 czerwca 2017 r.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 06.06.2017 r.;
- oświadczenie powoda z dn. 07.06.2017 r.;
- świadectwo pracy z dn. 06.06.2017 r.

Zeznania świadka S. J. (2) (k. 90v, 91; płyta CD)

Zeznania świadka R. S. (k. 91, 91v; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 92v; płyta CD)

Zwolnienia dyscyplinarne oparte o tę samą przyczynę co zwolnienie powoda otrzymali także S. S. i Ł. P.. Pracodawca doręczył im oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za pośrednictwem poczty, w okresie, gdy przebywali oni na zwolnieniach lekarskich. P. K. po powrocie ze zwolnienia lekarskiego w okolicach 2 – 3 czerwca 2017 r. otrzymał od pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 lipca 2017 r. Strona pozwana odstąpiła ostatecznie od rozwiązania umowy o pracę z D. S., który w dalszym ciągu przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Pracodawca, nie weryfikował zasadności wydania zwolnień lekarskich powodowi oraz wskazanym wyżej pracownikom.

Dowód: Zeznania świadka R. S. (k. 91, 91v; płyta CD)

Pracownicy pozwanej spółki, którzy otrzymali wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracowników, otrzymali odprawy pieniężne. Pracownicy otrzymali także odszkodowania za skrócony do jednego miesiąca okres wypowiedzenia.

Nie wszystkim osobom, które miały otrzymać wypowiedzenia w maju 2017 r., faktycznie je wówczas wręczono. Spółka zrezygnowała z wręczenia wypowiedzenia jednej osobie w ogóle, a jedna osoba otrzymała wypowiedzenie w czerwcu 2017 r.

Dowód: Zeznania świadka S. J. (2) (k. 90v, 91; płyta CD)

Zeznania świadka R. S. (k. 91, 91v; płyta CD)

W okresie od dnia 29 sierpnia 2016 r. do dnia 4 maja 2017 r. powód przebywał na zwolnieniu chorobowym łącznie przez 74 dni.

W okresie od dnia 13 września 2016 r. do dnia 23 września 2016 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego z uwagi na ostre zapalenie oskrzeli. Zwolnienie lekarskie zostało przedłużone na okres do dnia 2 października 2016 r. z uwagi na dalsze zapalenie oskrzeli oraz inną przewlekłą zaporową chorobę płuc. W okresie od dnia 19 grudnia 2016 r. do dnia 27 grudnia 2016 r., od dnia 28 grudnia 2016 r. do dnia 8 stycznia 2017 r., od dnia 18 stycznia 2017 r. do dnia 29 stycznia 2017 r., od dnia 30 stycznia 2017 r. do dnia 5 lutego 2017 r. powód przebywał na zwolnieniach lekarskich z uwagi na ostre zakażenie górnych dróg oddechowych o umiejscowieniu mnogim i nieokreślonym oraz inną przewlekłą zaporową chorobę płuc.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- zestawienie zwolnień chorobowych powoda;

Wypis z historii pacjenta (k. 48 – 49)

Przesłuchanie powoda (k. 92v; płyta CD)

Hipotetyczna wartość odprawy należnej powodowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika wynosi 10 739,28 zł (3 x 3 579,76 zł). Hipotetyczna wartość należnego powodowi odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia z trzech do jednego miesiąca wynosi 7 159,52 zł (2 x 3 579,76 zł).

Dowód: Hipotetyczne wyliczenia odprawy i odszkodowania (k. 58, 59)

Wykaz wypłaconych powodowi wynagrodzeń w 2017 r. (k. 34 – 36)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu, powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z zaświadczeniem przedłożonym przez stronę pozwaną. W rzeczonym zaświadczeniu strona jako średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wskazała kwotę 3 579,76 zł, zatem domagając się odszkodowania w kwocie odpowiadającej sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu, powód domagał się zasądzenia kwoty 21 478,56 zł. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Materialnoprawną podstawę roszczeń powoda stanowi art. 56 § 1 k.p., w myśl którego 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, w zw. z art. 58 zd. 1 k.p. (zgodnie z którym w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), oraz art. 415 k.c. (zgodnie z którym kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, ten jest obowiązany do jej naprawienia), w zw. z art. 300 k.p.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że w dotychczasowym orzecznictwie ugruntował się pogląd, zgodnie z którym omawiane odszkodowanie ma charakter odszkodowania ustawowego i przysługuje pracownikowi niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika, wyczerpując przy tym wszystkie z tego tytułu uprawnienia pracownika, choćby rzeczywista szkoda była wyższa od wysokości należnego odszkodowania (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., sygn. akt I PR 91/81, OSNC 1982, Nr 5–6, poz. 81). Pogląd ten został jednak zweryfikowany przez Trybunał Konstytucyjny, który w wyroku z dnia 27 listopada 2007 r. (sygn. akt SK 18/05, Legalis) uznał, że **art. 58 w zw. z art. 300 KP, rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 KP roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji RP** oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji RP.

Rozwijając powyższą tezę Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że w następstwie normy kolizyjnej wywiedzionej przez Sąd Najwyższy i inne sądy orzekające z przepisów art. 58 w związku z art. 300 KP może dojść do naruszenia praw majątkowych pracownika (art. 64 ust. 1 Konstytucji) bezprawnie zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Należy wziąć przy tym pod uwagę, że pracownik jest stroną słabszą, zasługującą na mocniejszą ochronę; zgodnie z art. 24 Konstytucji, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (zob. wyrok TK z 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126). Dodatkowo trzeba zauważyć, że wśród pracowników, których dotyczą ograniczenia prawa do naprawienia szkody, wynikające z zaskarżonych przepisów, znajdują się także pracownicy podlegający tzw. szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, w tym kobiety w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, objęte także szczególną ochroną konstytucyjną (art. 71 ust. 2 Konstytucji). **Rozwiązanie to jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca, przy rozwiązaniu stosunku pracy, rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego.** Należy przypomnieć, że w sytuacji odwrotnej, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114–121 KP) ograniczają jego odpowiedzialność tylko wówczas, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest zobowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 KP), tj. zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 KP Zasada sprawiedliwości społecznej, wyrażona w art. 2 Konstytucji, nie pozwala na to, aby pracodawca był pod tym względem traktowany lepiej, kosztem naruszenia praw pracownika, którego bezprawnie zwolnił z pracy.

W okresie ponad czterech lat od wejścia w życie powołanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 stycznia 2007 r. (SK 18/05) Sąd Najwyższy wydał trzy wyroki w sprawie uzupełniającego, regulowanego przepisami Kodeksu cywilnego, odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 28 stycznia 2009 r. (sygn. akt I PK 135/08, Legalis) Sąd Najwyższy orzekł, że podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. W tezie 2 cytowanego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik jest obowiązany wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. Szkodą, co do zasady, jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Sąd Najwyższy podkreślił, że na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody. Oznacza to, że pracownik po bezprawnym zwolnieniu z pracy powinien wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się pracownika do powstania szkody.

W kolejnym wyroku (wyrok z dnia 18 sierpnia 2010 r., sygn. akt II PK 28/10, Legalis) Sąd Najwyższy rozwinął kwestię podstawy prawnej odpowiedzialności pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, stwierdzając, iż pracodawca ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 415 KC tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. ***Właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej jest odpowiedzialność deliktowa. Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która może znaleźć zastosowanie w stosunkach pracy za pośrednictwem art. 300 KP, wynika, jak wskazał Sąd Najwyższy, z bezwzględnie obowiązującego charakteru przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Działanie pracodawcy naruszające obowiązujący porządek prawny w zakresie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów prawa cywilnego.*** W przypadku odpowiedzialności deliktowej opartej na art. 415 KC poszkodowany pracownik jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy: szkodę, winę oraz związek przyczynowy między zachowaniem pracodawcy a szkodą. Szkodę stanowi utrata wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik by uzyskał, gdyby umowa nie została rozwiązana. Na pracowniku spoczywa obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien on wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Brak takiej aktywności jest traktowany jako przyczynienie się poszkodowanego pracownika do wyrządzonej szkody. Nie stanowi usprawiedliwienia braku aktywności w poszukiwaniu nowego zatrudnienia oczekiwanie na korzystny dla pracownika wyrok sądu pracy o przywróceniu do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko.

W trzecim orzeczeniu Sąd Najwyższy rozwinął wątek przyczynienia się poszkodowanego pracownika do zwiększenia szkody. Orzekł, że całkowity brak aktywności pracownika w poszukiwaniu nowego zatrudnienia wyklucza uznanie, że pomiędzy szkodą wynikłą z pozostawania bez pracy po upływie okresu wypowiedzenia a bezprawnym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika istnieje adekwatny związek przyczynowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2010 r., sygn. akt I PK 38/10, OSNP 2011, Nr 23–24, poz. 290, teza pierwsza).

W postanowieniu z dnia 12 sierpnia 2009 r. (sygn. akt II PZP 8/09, Legalis) oraz wyroku z dnia 1 kwietnia 2011 r. (sygn. akt II PK 238/10, Legalis) Sąd Najwyższy wskazał, że dochodząc odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 k.p., pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy) oraz rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, iż w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Odnosząc się do kwestii bezprawności działania pracodawcy wskazać należy, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Skorzystanie przez pracodawcę z przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. trybu rozwiązania umowy o pracę mimo braku zaistnienia przewidzianych w cytowanym przepisie przesłanek jego dopuszczalności, ocenione musi zostać niewątpliwie jako działanie bezprawne.

W tym miejscu wskazać należy, że mimo braku choćby przykładowego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W § 2 rzeczonego przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Pracodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.) dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) czy przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.).

Rozwiązując z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca powołał się na nieodwracalną utratę zaufania pracodawcy do powoda, której przyczyną miało być celowe skorzystanie przez powoda ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, tj. jedynie w celu uniknięcia ewentualnego wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w miesiącu maju 2017 r. Ponadto pracodawca powołał się na „nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym również ze zwolnienia chorobowego w roku 2016 raz 2017”.

Odnosząc się do utraty zaufania jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd Najwyższy wskazywał, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 grudnia 2004 r., sygn. akt III PK 68/04, Legalis).

Z powyższego wynika, że orzecznictwo nie kwalifikuje utraty zaufania jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, lecz jako podstawę do ewentualnego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, ponadto kluczowa nie jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, a

przyczyny, które ją spowodowały. Odnosząc się do przyczyny utraty zaufania, którą w oświadczeniu z dnia 6 czerwca 2017 r. pozwana spółka wskazała powodowi, Sąd zważył, że strona pozwana nie zdołała dowieść prawdziwości i rzeczywistości przedmiotowej okoliczności.

Przypomnieć należy, że w dniu 24 maja 2017 r. pracodawca zawiadomił organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych kilku pracownikom, w tym powodowi. W dniu 25 lub 26 maja 2017 r. powód odbył rozmowę z przedstawicielką organizacji związkowej. Już w trakcie rzeczonyj rozmowy powód odczuwał dolegliwości ze strony układu pokarmowego. Po rozmowie, w trakcie której przedstawicielka organizacji związkowej ustaliła trudną sytuację rodzinną i materialną powoda, a także fakt nienagannej, ponad trzydziestoletniej pracy powoda w pozwanej spółce, organizacja związkowa przekazała pracodawcy swoje negatywne stanowisko w przedmiocie wypowiedzenia umowy m.in. powodowi. W trakcie rozmowy V. S. nie informowała powoda ani innych pracowników objętych zamiarem zwolnienia o terminie, w którym nastąpi wręczenie im wypowiedzeń ze strony pracodawcy.

W dniu 29 maja 2017 r. powód, w związku z nasilającymi się od dwóch dni dolegliwościami ze strony układu pokarmowego, zgłosił się do lekarza rodzinnego, który wystawił powodowi zwolnienie lekarskie na okres od dnia 29 maja 2017 r. do dnia 4 czerwca 2017 r., polecił powodowi zażywanie w tym czasie określonych leków oraz zlecił wykonanie stosownych badań, które powód faktycznie wykonał, a z wynikami w dniu 2 czerwca 2017 r. udał się ponownie do lekarza rodzinnego.

W dniu 2 czerwca 2017 r. pracodawca powiadomił organizację związkową o zamiarze rozwiązania umowy o pracę m.in. z powodem, tym razem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę zamiaru rozwiązania umów pracodawca wskazał celowe wykorzystanie przez wymienionych pracowników zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem. Pracodawca podniósł, że pracownicy po powzięciu wiadomości o zamiarze rozwiązania z nimi umów z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych wykorzystali zwolnienia lekarskie celem uniknięcia ewentualnego wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w miesiącu maja 2017 r.

W odpowiedzi organizacja związkowa powiadomiła pracodawcę o braku zgody na rozwiązanie umów o pracę z pracownikami wymienionymi w zawiadomieniu z dnia 2 czerwca 2017 r., podkreślając, iż pracodawca nie przedstawił żadnego dowodu, iż pracownicy wykorzystali zwolnienia lekarskie w celu uniknięcia wręczenia wypowiedzeń.

W dniu 5 czerwca 2017 r. powód stawiał się do pracy, którą wykonywał przez cały dzień. W tym dniu nikt ze strony pracodawcy nie rozmawiał z powodem o jego absencji chorobowej. Dzień później powód otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Podkreślenia wymaga, że strona pozwana nie poczyniła żadnych starań w celu zweryfikowania zasadności wystawienia zwolnień lekarskich powodowi i innym pracownikom, którzy z tej samej przyczyny co powód otrzymali od pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę, a także celem kontroli korzystania przez rzeczonych pracowników ze zwolnień lekarskich zgodnie z ich celem. Należy przyznać rację powodowi, że orzekanie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby następuje po przeprowadzeniu postępowania diagnostyczno – leczniczego (§ 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędów w zaświadczeniu lekarskim; Dz.U. z 2015 r. poz. 2013), przy czym przy orzekaniu należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności istotne dla oceny stanu zdrowia i upośledzenia funkcji organizmu powodujące czasową niezdolność do pracy ubezpieczonego, ze szczególnym uwzględnieniem rodzaju i warunków pracy (§ 3 cytowanego rozporządzenia). Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby wystawia się wyłącznie po przeprowadzeniu bezpośredniego badania stanu zdrowia ubezpieczonego (§ 6 ust. 2 cytowanego rozporządzenia).

Z przedstawionego przez powoda wypisu z historii pacjenta wynika, że zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy w okresie od dnia 29 maja 2017 r. do dnia 4 czerwca 2017 r. zostało wystawione zgodnie z powołanymi wyżej przepisami rozporządzenia. Lekarz wydał swoje orzeczenie nie tylko w oparciu o uzyskane przez powoda informacje,

ale też w oparciu o przeprowadzone bezpośrednie badania stanu zdrowia pacjenta, w trakcie którego stwierdzono m.in. tkliwość w okolicach pępka.

Zarzucając powodowi skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego jedynie w celu uniknięcia otrzymania wypowiedzenia strona pozwana zakwestionowała więc zasadność wystawionego przez lekarza rodzinnego zwolnienia lekarskiego, przy czym strona pozwana nie zweryfikowała tej zasadności zgodnie z posiadanymi uprawnieniami. Takie uprawnienia strona pozwana posiadała na gruncie § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz.U. Nr 65, poz. 743), zgodnie z którym kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy z powodu choroby lub konieczności sprawowania przez ubezpieczonego opieki nad członkiem rodziny dokonują płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych. W § 4 cytowanego rozporządzenia przewidziano, że w razie podejrzenia, że zaświadczenie lekarskie wydane zostało niezgodnie z przepisami w sprawie zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, płatnik składek występuje o wyjaśnienie sprawy do terenowej jednostki organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Stosownie do § 5 ust. 1 i § 8 cytowanego rozporządzenia, pracodawca może poprzez upoważnioną osobę dokonać kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy z powodu choroby, która polega na ustaleniu, czy ubezpieczony w okresie orzeczonej niezdolności do pracy: 1) nie wykonuje pracy zarobkowej, 2) nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób niezgodny z jej celem. Osoba kontrolująca jest uprawniona do wykonywania kontroli również w miejscu zamieszkania osoby kontrolowanej.

Pracodawca posiadał więc bezsprzecznie możliwość dokonania kontroli, czy powód wykorzystuje zwolnienie lekarskie od pracy w sposób zgodny z jego celem. Pracodawca jednak z tej możliwości nie skorzystał. Zamiast tego pozwana spółka podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie tylko z powodem, ale też z pozostałymi dwoma pracownikami, którzy na przełomie maja i czerwca 2017 r. przedstawili zwolnienia lekarskie z uwagi na czasową niezdolność do pracy. Pracodawca więc, nie posiadając specjalistycznej wiedzy i nie podejmując jakichkolwiek kroków mających na celu sprawdzenie zasadności zwolnienia, uznał, że powód celowo skorzystał ze zwolnienia lekarskiego i wykorzystał je niezgodnie z jego celem i przeznaczeniem, tj. wyłącznie w celu uniknięcia ewentualnego wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w maju 2017 r.

Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na uznanie, iż powód w istocie w sposób świadomy wykorzystał zwolnienie lekarskie jedynie w celu uniknięcia ewentualnego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w maju 2017 r. Przeciwnie, postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie potwierdziło zasadność przyznania powodowi takie zwolnienia, oraz okoliczność wykorzystywania go przez powoda w sposób zgodny z jego celem. Powód wykonał bowiem w trakcie orzeczonej czasowej niezdolności do pracy zalecone przez lekarza rodzinnego badania diagnostyczne, przyjmował także zapisane leki, co doprowadziło do odzyskania przez powoda zdolności do pracy z dniem 5 czerwca 2017 r. Podkreślić także należy, iż zwolnienie lekarskie, które wg twierdzeń pozwanej miał wyłudzić powód, zostało wystawione przez placówkę w której powód leczy się na co dzień. Nie było to więc zwolnienie wystawione przez jednego z tzw. dyspozycyjnych lekarzy, o których zaznał pracownik pozwanej S. J. (2). Abstrahując od powyższego, wskazać także należy, iż zgodnie z orzecznictwem SN ewentualne nieprawidłowe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego może stanowić podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego, gdy zachowania pracownika może wpłynąć na odwleczenie momentu odzyskania zdolności do pracy.

Tym samym nie zostały spełnione przesłanki rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zachowania powoda, polegającego na skorzystaniu z prawidłowo wystawionego i zgodnego ze stanem faktycznym zwolnienia lekarskiego, nie można bowiem traktować jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, które dodatkowo stwarzało zagrożenie dla interesów pracodawcy. Korzystając z tak wystawionego zwolnienia lekarskiego powód działał w granicach przyznanego mu przepisami prawa uprawnienia, nie naruszył zaś żadnego z podstawowych obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki.

Powyższe uwagi co do braku skorzystania przez pracodawcę z możliwości kontroli wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób niezgodny z jego celem należy odnieść odpowiednio także do wcześniejszych zwolnień lekarskich, z których powód korzystał w roku 2016 i 2017 r. Strona pozwana zarzuciła bowiem powodowi także „nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym również ze zwolnienia chorobowego w roku 2016 i 2017”, nie czyniąc jednak żadnych działań w celu weryfikacji przedmiotowego zarzutu. Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika zaś, że wcześniejsze nieobecności powoda w pracy spowodowane chorobą miały związek z dolegliwościami ze strony układu oddechowego, zdiagnozowanymi i leczonymi przez lekarza internistę. Strona pozwana nie dowiodła, by powód nadużywał zarówno rzeczonych zwolnień, jak i innych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, których pracodawca nie zdołał nawet sprecyzować.

Zachowanie pracodawcy, polegające na skorzystaniu z trybu rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., mimo braku ziszczenia się przesłanek warunkujących możliwość zastosowania tego trybu, było więc niewątpliwie zachowaniem bezprawnym, a ponadto, jako działanie rażąco naruszające obowiązujący porządek prawny w zakresie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, stanowiło czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów prawa cywilnego.

Nie budzi ponadto wątpliwości Sądu, że bezprawne działanie pracodawcy było także działaniem zawinionym. W doktrynie wskazuje się, że wina to naganny stosunek podmiotu wyrażającego szkodę do zachowania powodującego wystąpienie uszczerbku w dobrach prawnie chronionych, który wyraża się bądź w działaniu umyślnym lub z niedbalstwa (E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Wyd. 8, Warszawa 2017; podobnie P. Granecki, Zasada bezwzględnej odpowiedzialności, s. 65 i n.). Stronie pozwanej, która postawiła powodowi oraz pozostałym dwóm pracownikom zarzut celowego skorzystania ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, mając prawną możliwość weryfikacji prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego i z tej możliwości nie korzystając, należy postawić zarzut działania co najmniej rażąco niedbałego. Co znamienne, zamiar rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. strona pozwana przejawiała także względem pracownika objętego uprzednim zamiarem zwolnienia z przyczyn ekonomicznych, który również legitymował się na przełomie maja i czerwca 2017 r. zwolnieniem lekarskim, przy czym jego niezdolność do pracy była następstwem wypadku przy pracy, czego strona pozwana miała świadomość. Takie działanie strony pozwanej ujawnia determinację pozwanej spółki i prawdziwy cel, do którego, jak można się domyślać, spółka dążyła, rozwiązując z pracownikami umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – tj. ograniczenie kosztów towarzyszących wypowiedaniu umów o pracę z przyczyn ekonomicznych, co z kolei pozwala zakwalifikować działanie pracodawcy (osób działających w jego imieniu) jako celowe i świadome działanie na szkodę pracowników. O winie po stronie pracodawcy świadczy również okoliczność, zgodnie z którą jednemu z pracowników, objętemu pierwotnie zamiarem wypowiedzenia umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników, który na przełomie maja i czerwca 2017 r. przedłożył pracodawcy zwolnienie lekarskie, pracodawca nie wręczył w czerwcu 2017 r., po powrocie pracownika do pracy, rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., lecz skorzystał z trybu wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Różnicując w ten sposób sytuację pracowników, pracodawca dał wyraz swojego nagannego stosunku do zachowania powodującego wystąpienie uszczerbku po stronie powoda.

Sąd zważył dalej, że bezprawne i zawinione działanie pracodawcy doprowadziło do powstania po stronie powoda szkody, rozumianej jako utrata zarobku, który powód uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Takim zarobkiem po stronie powoda była po pierwsze odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844), a która w przypadku powoda odpowiadała równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. kwocie 10 739,28 zł. Niewątpliwie taką odprawą powód by uzyskał, gdyby do rozwiązania umowy o pracę doszło w drodze wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracownika. Zamiarem rozwiązania umowy o pracę w tym trybie powód był bowiem pierwotnie objęty, zaś świadkowie przyznali, że pracownicy, którzy otrzymali od pracodawcy wypowiedzenia z przyczyn ich nie dotyczących uzyskali stosowne odprawy.

Powód utracił również wynagrodzenie za miesiąc czerwiec 2017 r. Zgodnie z przedłożonym przez stronę pozwaną zestawieniem składników wynagrodzenia otrzymanych przez powoda w roku 2017, za miesiąc czerwiec 2017 r. powód nie otrzymał od pracodawcy żadnej kwoty tytułem wynagrodzenia, zaś w przypadku otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, tj. w dniu 5 czerwca 2017 r., powód świadczyłby w tym miesiącu normalnie pracę, za którą otrzymałby wynagrodzenie w wysokości 3 579,76 zł (zgodnie z wyliczoną przez stronę pozwaną i niekwestionowaną przez powoda kwotą średniego miesięcznego wynagrodzenia).

Powód utracił także odszkodowanie za skrócony do jednego miesiąca okres wypowiedzenia, w wysokości 7 159,52 zł, tj. w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch miesięcy.

Między bezprawnym i zawinionym zachowaniem pracodawcy a poniesioną przez powoda szkodą istnieje także adekwatny związek przyczynowy. Nie budzi wątpliwości Sądu, że pomiędzy zdarzeniem traktowanym jako przyczyna, tj. rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a wskazanym skutkiem, tj. pozbawieniem powoda w/w należności, zachodziło obiektywne powiązanie. Gdyby pracodawca nie zdecydował się na zastosowanie wobec powoda trybu dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, powód, tak jak pozostałych kilkoro pracowników, otrzymałby od pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, wraz ze wszystkimi należnymi powodowi świadczeniami, takimi jak w szczególności odprawa pieniężna, wynagrodzenie za pracę za miesiąc czerwiec oraz odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. Gdyby zaś pracodawca zaniechał wypłacenia powodowi któregokolwiek z powyższych świadczeń, powodowi przysługiwałoby roszczenie o ich wypłatę. Powód został więc pozbawiony nie tylko przedmiotowych świadczeń, ale też prawa do ich dochodzenia na drodze polubownej bądź przed sądem pracy. Ponadto powód został pozbawiony na okres 180 dni prawa do zasiłku dla osób bezrobotnych, z uwagi na widniejącą w świadectwie pracy z dnia 6 czerwca 2017 r. informację o trybie, w jakim rozwiązana została umowa o pracę z powodem.

Podsumowując wskazać należy, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało zarówno winę i bezprawność w działaniu pracodawcy, jak i poniesioną przez powoda szkodę oraz związek przyczynowo – skutkowy pomiędzy bezprawnym działaniem pracodawcy, a uszczerbkiem, jakiego doznał powód. Poniesiona przez powoda szkoda znacznie przekroczyła przy tym gwarantowaną przepisami prawa pracy wartość odszkodowania, a wobec spełnienia pozostałych przesłanek odpowiedzialności deliktowej, powód mógł skutecznie poszukiwać ochrony prawnej na gruncie stosowanych odpowiednio przepisów Kodeksu cywilnego, tj. art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadków: S. J. (2), R. S. i V. S.. Ponadto Sąd przeprowadził dowód z przesłuchania stron, który to dowód ograniczył jedynie do przesłuchania powoda, z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie w dniu 30 listopada 2017 r. prawidłowo zawiadomionej o terminie rozprawy osoby do przesłuchania w charakterze strony pozwanej. Wezwanie K. G. do osobistego stawiennictwa na rozprawie w dniu 30 listopada 2017 r. pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania zostało wysłane w dniu 30 października 2017 r. (wezwanie, k. 81), zaś doręczone w dniu 6 listopada 2017 r. (...) z dn. 06.11.2017 r. – w załączeniu do akt sprawy). Ponadto wcześniej do osobistego obowiązkowego stawiennictwa na rzeczonej terminie rozprawy wzywany był także W. S., któremu stosowne wezwanie doręczone zostało w dniu 16 października 2017 r. (wezwanie – k. 62, (...) k. 83).

Oceniając osobowy materiał dowodowy Sąd wskazuje, iż dał wiarę zeznaniom słuchanych w sprawie świadków, jako że były one szczegółowe i logiczne oraz wzajemnie ze sobą korespondowały, przy czym z zeznań świadka S. J. (2) Sąd skorzystał w niewielkim zakresie, jako że świadek w wielu istotnych dla sprawy okolicznościach powoływał się na swoją niepamięć. Wyjaśnienia powoda Sąd ocenił jako miarodajne, jako że korespondowały one z pozostałym zgromadzonym w niniejszej sprawie materiałem dowodowym.

Sąd postanowił oddalić wniosek pełnomocnika strony pozwanej o zwrot pisma procesowego złożonego przez pełnomocnika powoda w dniu 16 października 2017 r. z uwagi na wyrażoną uprzednio przez Sąd zgodę na złożenie

przez strony pism przygotowawczych (vide protokół rozprawy z dnia 8 września 2017 r. (k. 54v) oraz o pominięciu dowodu z zeznań świadka V. S. z uwagi na istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, na które miała zeznawać świadek S., oraz fakt, iż przeprowadzenie dowodu z zeznań rzeczonego świadka nie spowodowało zwłoki w rozpoznaniu sprawy.

Mając na uwadze powyższe **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 21 478,56 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 23 czerwca 2017 r., tj. od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, do dnia zapłaty.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd oddalił dalej idące powództwo, tj. powództwo w zakresie, w jakim powód domagał się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w kwocie przenoszącej wartość odszkodowania zasądzonego w punkcie I sentencji wyroku. Pierwotnie bowiem powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 23 918,45 zł, a następnie powództwo sprecyzował, co było reakcją na przedstawione przez stronę pozwaną zaświadczenie o wysokości zarobków powoda.

W punkcie III sentencji wyroku, w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, biorąc pod uwagę, że powód uległ w swoich żądaniach jedynie w niewielkim zakresie, i to wyłącznie dlatego, że w odmienny sposób niż strona pozwana obliczył wysokość osiągniętych zarobków. Powództwo zasługiwało zaś na uwzględnienie co do zasady.

W pkt IV sentencji wyroku, działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa opłaty od pozwu w wysokości 1 196 zł, od zapłaty której powód był zwolniony z mocy ustawy. Sąd ustalił, iż wartość przedmiotu sporu wynosi 23 919 zł, a opłata stosunkowa od pozwu, stanowiąca 5 % wartości przedmiotu sporu wyraża się w kwocie 1 196 zł.

W myśl art. 477² k.p.c. wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, które wynosiło 3 579,76 zł, o czym orzeczono jak w pkt **V sentencji wyroku**.