

Sygn. akt IV P 75/20

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2020 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Mariusz Szwałt
Ławnicy:	Zdzisław Wilisowski Barbara Winiarska
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 3 listopada 2020 r. w Krośnie

na rozprawie

sprawy z powództwa (...)

przeciwko (...) w (...)

o zapłatę i sprostowanie świadectwa pracy

I zasądza od pozwanego (...) w (...) na rzecz powódki (...) kwotę 11 130 zł (słownie: jedenaście tysięcy sto trzydzieści złotych) – tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę

II w pozostałym zakresie powództwo oddala

III znosi wzajemnie między stronami koszty procesu

IV nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego (...) w (...) kwotę 750 zł (słownie: siedemset pięćdziesiąt złotych) – tytułem opłaty od pozwu w części dotyczącej żądania odszkodowania, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

ławnik Barbara Winiarska sędzia Mariusz Szwałt ławnik Zdzisław Wilisowski

Sygn. akt IV P 75/20

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 3 listopada 2020 roku**

Powódka (...) w pozwie przeciwko pozwanemu (...) w (...) wniosła o zasądzenie na swoją rzecz odszkodowania w wysokości 11 130 zł za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa

pracy, albowiem oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę doręczono jej w czasie sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. Powódka nie naruszyła ciężko podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości, albowiem powódka nie sprawowała bieżącej kontroli ważności i aktualności profilaktycznych badań pracowników pozwanego.

Pozwany wniósł o zasądzenie od powódki na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm taryfowych.

***Bezspornym jest, że kwota ewentualnego odszkodowania wynosi 11 130 zł.***

***Sąd ustalił i zważył, co następuje :***

Na podstawie umowy o pracę z dnia 16 grudnia 2015 r. pozwany (...) w (...) zatrudnił powódkę (...) na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 r. na stanowisku specjalisty ds. bhp i ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 30 grudnia 2016 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas nieokreślony na tych samych warunkach pracy.

W piśmie z dnia 27 marca 2020 r. pozwany zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu :

1. braku bieżącej kontroli ważności i aktualności profilaktycznych badań lekarskich pracowników (...) Sp. z o.o., co doprowadziło do dopuszczenia do pracy pracownika Z. W., pomimo niezyskania przez niego odpowiedniego orzeczenia lekarskiego,
2. niepoinformowanie niezwłocznie pracodawcy (lecz dopiero w dniu 16 marca 2020r.) o stwierdzonym w dniu 2 marca 2020r., w trakcie przeprowadzonej kontroli, braku aktualnego orzeczenia lekarskiego pracownika (...) Sp. z o.o. Z. W. co doprowadziło do dopuszczenia do pracy tego pracownika, pomimo niezyskania przez niego odpowiedniego orzeczenia lekarskiego,
3. niepoinformowanie niezwłocznie pracodawcy (lecz dopiero w dniu 16 marca 2020r.) o stwierdzonym w dniu 2 marca 2020r. w trakcie przeprowadzonej kontroli, braku aktualnego orzeczenia lekarskiego pracownika (...) Sp. z o.o. W. Ś.,
4. wprowadzenie w błąd pracodawcy poprzez poinformowanie w dniu 16 marca 2020r., że pracownik (...) Sp. z o.o. K. P. w dniu 2 marca 2020r. nie posiadał ważnych badań profilaktycznych w sytuacji, gdy ważność orzeczenia lekarskiego tego pracownika upływała w dniu 15 marca 2020r.
5. wystawienie skierowania na okresowe badania lekarskie pracownikowi (...) Sp. z o.o. K. P. zawierającego błędne określenie terminu ważności ostatniego orzeczenia lekarskiego (12 lutego 2020r. zamiast 15 marca 2020r.).

W dniu 30 marca 2020 r. powódka odmówiła odbioru pisma.

***Dowód :*** akta osobowe powódki

U pozwanego badaniami lekarskimi zajmowała się powódka, zajmując stanowisko inspektora bhp. Specjalista ds. bhp był stanowiskiem samodzielny i podlegał bezpośrednio pod prezesa. W czasie nieobecności powódki w pracy nikt jej nie zastępował w wykonywaniu jej obowiązków. W takiej sytuacji zdarzało się, że A. K. wystawiała skierowania na badania kontrolne pracowników. Skierowania wystawiał także prezes, bądź prokurent, a mogło się też zdarzyć, że kierowniczką działu kadr I. S..

Gdy powódka została zatrudniona u pozwanego, sporządziła wykaz pracowników z datami ich badań lekarskich.

Jeżeli powódka planowała dłuższy urlop, to wcześniej przygotowywała skierowania na badania pracowników. Skierowanie zostawiała w skrzynce właściwej dla danej jednostki organizacyjnej, znajdującej się w sekretariacie. Skierowanie było wystawiane z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem, żeby pracownicy mieli czas na zrobienie badań. W skierowaniu znajdowała się również data, do której pracownik miał wykonać badania okresowe. Do tych skrzynek, do których trafiało skierowanie na badania lekarskie, dostęp mieli kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych i do nich należało czuwanie nad tym, czy pracownik wykonał w terminie badania. Orzeczenia lekarskie pracownicy przynosili bądź do działu bhp, gdzie powódka odnotowywała orzeczenie w swoich dokumentach, następnie przekazywała I. S., celem wpięcia do akt osobowych, bądź do działu kadr, wtedy informowano o tym inspektora bhp.

W kadrach nie ma ewidencji badań lekarskich. Od stycznia 2019r. K. S. zajmuje się wpinaniem orzeczeń lekarskich do akt osobowych i wprowadzaniem danych, dotyczących dat ważności orzeczeń lekarskich do programu komputerowego. Program ten nie wskazuje braku ważnych badań okresowych, tylko pozwala na zarejestrowanie daty końca ważności badań. Zastępuje on prowadzone notatek odręcznych. Powódka w razie potrzeby przychodziła i pytała o ważność orzeczenia lekarskiego i wtedy pracownik działu kadr z akt osobowych pracownika pokazywała powódce konieczne orzeczenia.

Powódka od 18 lutego 2020r. była nieobecna w pracy w związku z opieką nad synem. Wróciła do pracy 2 marca. Gdy powódka była nieobecna w pracy w związku z opieką nad synem, Z. W. przychodził do pracy mimo braku aktualnych badań okresowych. O tym, że Z. W. i W. Ś. nie mają ważnych badań okresowych powódka dowiedziała się po powrocie do pracy 2 marca.

Ważność ostatnich badań Z. W. kończyła się 21 lutego 2020r. Skierowanie na badania okresowe przywiózł mu kierownik, który odebrał je z półki odbiorczej znajdującej się w sekretariacie przedsiębiorstwa. Skierowanie na badania okresowe Z. W. otrzymał w styczniu 2020r. Badania świadomie opóźnił, bowiem do emerytury zostało mu niecałe 3 lata pracy, dlatego pomyślał, że jeżeli przeciągnie termin badań, to zamiast dwóch badań, będzie musiał zrobić tylko jedno badanie. Badania zrobił w marcu 2020r. Jeszcze przed 21 lutego 2020r. powódka przypomniała mu, że zbliża się termin badań.

Kierowniczką K. D. wręczyła W. Ś. skierowanie na badania lekarskie, a później dopytywała go, czy już zrobił badania okresowe. Termin badań okresowych upływał mu w dniu 24 lutego 2020 r. W. Ś. orzeczenie lekarskie dostarczył kierownik K. D.. W. Ś. nie pracował bez ważnych badań, bowiem w terminie ważność badań okresowych przebywał na zwolnieniu lekarskim, potem przebywał na urlopie wypoczynkowym i gdy stawiał się do pracy miał już orzeczenie o zdolności do pracy.

Badania okresowe K. P. kończyły się ok. 15 marca 2020r. Powódka wręczyła mu skierowanie na kolejne badania w styczniu albo w lutym.

Badania wykonał 19 albo 20 marca. Na skierowaniu, które wystawiła powódka, widniała data ważności badań lekarskich – 12 luty 2020, a termin faktycznie upływał w marcu.

Od 12 marca 2020r. powódka rozpoczęła opiekę w związku z sytuacją epidemiczną. Tę opiekę sprawowała do zwolnienia z pracy. Będąc na opiece sporządziła protokół kontroli stanu bhp.

A. K. oraz K. S. przeprowadziły w dniu 16 marca 2020r. kontrolę wszystkich akt osobowych pod kątem ważności badań okresowych pracowników. Okazało się, że Z. W. nie ma aktualnego badania lekarskiego. Pani C. oraz pan P. nie mieli wystawionych skierowań na badania okresowe. O wynikach kontroli A. K. poinformowała prezesa P. Z..

Nie było zastrzeżeń do pracy powódki. Nigdy nie zaniedbała obowiązku z zakresu badań lekarskich pracowników.

**Dowód** : zeznania świadków : I. S. (00:18:51-00:23:3000:33:47-00:37:50). Z. W. (00:03:40-00:1010), W. Ś. (00:19:14-00:22:00), K. P. (00:27:48-00:28:20), A. K. (00:41:40-00:43:40, 00:46:58-00:48:00, 00:49:44-00:52:20, 00:53:57-00:55:00, 00:56:44-00:59:50, 01:01:35-01:08:20, 01:13:09-01:12:10), K. S. 01:22:20-01:26:00, 01:27:41-01:33:30, zeznania powódki (00:03:08-00:04:00, 00:13:29-00:16:30, 00:28:23-00:32:40, zeznania P. Z. (01:14: (...):16:45), skierowanie na badania k28-33,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz zasadniczo stronom, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim twierdziła, że w dniu 2 marca 2020 r. przeprowadziła kontrolę wydanych i oddanych skierowań i zaświadczeń, bowiem zaprzeczyli temu słuchani w sprawie świadkowie – pracownicy działu kadr.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Artykuł 52 § 1 k.p. daje pracodawcy możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia w sytuacji naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. W związku z tym do pracodawcy należy ocena zachowania pracownika i zakwalifikowanie go, bądź nie, do naruszającego podstawowe jego obowiązki.

W celu stwierdzenia czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było uzasadnione czy też nie, należało zbadać dwa aspekty zachowania pracownika tj. czy pracownik dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i czy naruszenie tych obowiązków było ciężkie. Elementy te należało oceniać przez pryzmat obowiązków pracownika. Przy omawianiu tego przepisu należy mieć na uwadze, że naruszenie obowiązków pracowniczych musi wynikać z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa a obowiązki muszą być podstawowe /tak (...) Prawnej LEX/.

Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika oraz stopień naruszenia interesów pracodawcy.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. 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.

Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Pozwany składając powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jako pierwszą przyczynę wskazał brak bieżącej kontroli ważności i aktualności profilaktycznych badań lekarskich pracowników (...) Sp. z o.o., co doprowadziło do dopuszczenia do pracy pracownika Z. W., pomimo niezyskania przez niego odpowiedniego orzeczenia lekarskiego

Odnośnie do tej przyczyny wskazać należy, że w czasie kiedy minął termin Z. W. na przeprowadzenie badań okresowych i przedłożenie pracodawcy zaświadczenia o zdolności pracownika w pracy, tj. 21 lutego 2020r. powódka była nieobecna w pracy. Zatem zarzut ten jest nieuzasadniony, bowiem pracownika dopuszczono do pracy w czasie, kiedy powódki nie było w pracy. W takiej sytuacji powódka w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy została pozbawiona możliwości kontroli terminowości wykonania badania przez W. W.. Nie było wyznaczonego pracownika, który miałby w tych zadaniach powódkę zastępować, co oznacza, że nie wiadomo było, kto miał czuwać nad terminowością wykonywanych przez pracowników badań, w czasie kiedy powódka była nieobecna w pracy. Jedno jest wszakże pewne, że nie mogła to być powódka.

Zadaniem pracodawcy było także zorganizowanie pracy, by ustanowić zastępstwo za powódkę w razie nieobecności jej w pracy, czego pracodawca nie uczynił. W takiej sytuacji to zdarzenie nie może obciążać powódki.

Drugi zarzut dotyczył niepoinformowania niezwłocznie pracodawcy (lecz dopiero w dniu 16.03.2020r.) o stwierdzonym w dniu 02.03.2020r., w trakcie przeprowadzonej kontroli, braku aktualnego orzeczenia lekarskiego pracownika (...) Sp. z o.o. Z. W. co doprowadziło do dopuszczenia do pracy tego pracownika, pomimo niezyskania przez niego odpowiedniego orzeczenia lekarskiego.

Ten zarzut jest ściśle powiązany z pierwszym zarzutem i jest konsekwencją pierwszego zarzutu. Należy zatem powtórzyć, że to nie powódka ponosi odpowiedzialność za dopuszczenie do pracy Z. W., a pracodawca. Powódka, po powrocie do pracy dnia 2 marca 2020 r., dowiedziała się o braku orzeczenia lekarskiego Z. W.. Niepoinformowanie pracodawcy o braku ważnych badań należy oddzielić od dopuszczenia Z. W. do pracy. Czym innym jest bowiem spowodowanie dopuszczenia do pracy, a czym innym niepoinformowanie o braku ważnych badań pracownika. W takim ujęciu zasadnicze znaczenie ma fakt dopuszczenia Z. W. do pracy, za co powódka nie ponosi odpowiedzialności. Niepoinformowanie przez powódkę o świadczeniu pracy przez Z. W. bez ważnych badań jest zdarzeniem, wtórnym wobec faktu dopuszczenia przez pracodawcę Z. W. do pracy. Gdyby pracodawca właściwie reagował na usprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy (wyzaczył zastępstwo za powódkę) nie doszłoby do dopuszczenia Z. W. do pracy. W tym kontekście samo niepoinformowanie pracodawcy dnia 2 marca tylko 16 marca o pracy Z. W. nie może stanowić przyczyny uzasadniającej zwolnienie dyscyplinarne.

Trzecia przyczyna dotyczyła niepoinformowania niezwłocznie pracodawcy (lecz dopiero w dniu 16 marca 2020r.) o stwierdzonym w dniu 2 marca 2020r., w trakcie przeprowadzonej kontroli, braku aktualnego orzeczenia lekarskiego pracownika (...) Sp. z o.o. W. Ś..

W. Ś. nie pracował bez ważnych badań lekarskich, bowiem w czasie kiedy upłynął mu termin wykonania badań, przebywał na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie wypoczynkowym. Po powrocie do pracy miał już wykonane badania lekarskie. Zatem W. Ś. nie świadczył w ogóle pracy bez ważnych badań. Ponadto ich ważność kończyła się w czasie, kiedy powódka była nieobecna w pracy. Kierowniczka W. Ś. czuwała nad terminowością wykonania przez niego badań okresowych. Dzięki właściwej postawie przełożonej, nie doszło do dopuszczenia go do pracy, nawet w czasie kiedy powódka nie świadczyła pracy. Nie ma znaczenia, czy powódka miała poinformować pracodawcę o zaistniałym fakcie 2 marca czy 16 marca, skoro W. Ś. nie świadczył pracy bez ważnych badań. Podobnie jak i w przypadku Z. W. w dniu kiedy miał on przynieść zaświadczenie o okresowych badaniach lekarskich, powódka była nieobecna w pracy.

Czwarty zarzut dotyczył wprowadzenia w błąd pracodawcy poprzez poinformowanie w dniu 16 marca 2020r., że pracownik (...) Sp. z o.o. K. P. w dniu 2 marca 2020r. nie posiadał ważnych badań profilaktycznych w sytuacji, gdy ważność orzeczenia lekarskiego tego pracownika upływała w dniu 15 marca 2020r. Piąty zarzut dotyczył wystawienia skierowania na okresowe badania lekarskie pracownikowi (...) Sp. z o.o. K. P., zawierającego błędne określenie terminu ważności ostatniego orzeczenia lekarskiego (12 lutego 2020r. zamiast 15 marca 2020r.).

Te dwie ostatnie przyczyny rozwiązania z powódką przez pozwanego umowy o pracę są ze sobą ściśle powiązane. W tym przypadku należy stwierdzić, że była to zwykła pomyłka powódki i w żadnym razie nie może skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym pracownika. Pomyłki podczas świadczenia pracy przez pracowników zdarzają się. Ta pomyłka nie wiązała się z żadnymi negatywnymi konsekwencjami dla pracodawcy. Jej skutkiem pracownik musiałby przedstawić zaświadczenie o zdolności do pracy miesiąc wcześniej, niż to było konieczne. Była to zatem pomyłka nie zagrażająca interesom pracodawcy, powodowała jedynie to, że pracownik wykonałby badania wcześniej.

W świetle powyższego wskazać należy, że ani każda z osobna, ani wszystkie razem przyczyny wskazane przez pracodawcę w piśmie zawierającym zwolnienie dyscyplinarne powódki nie stanowią podstawy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Na marginesie sąd wskazuje, że powódka nie ma racji twierdząc, że nie miała obowiązku zajmowaniem badaniami okresowymi i kontrolnymi, bowiem takie badania uregulowane są w kodeksie pracy w art. 229 k.p., który umiejscowiony jest w Dziale X zatytułowanym Bezpieczeństwo i higiena pracy. Dlatego niewątpliwie służby bhp mają obowiązek zajmowania się badaniami lekarskimi pracownika na co wskazuje systematyka kodeksu pracy. Powódka nie ma także racji powołując się na usprawiedliwioną nieobecność w pracy w dacie doręczenia jej oświadczenia pracodawcy w sprawie zwolnienia dyscyplinarnego, bowiem art. 41 k.p. nie chroni przed zwolnieniem dyscyplinarnym

Bez znaczenia jest ocena czy powódka doświadczała mobbingu w pracy, czy nie, skoro powódka roszczenie opierała na art. 56 k.p.

Mając powyższe na uwadze sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 11 130 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy jako przedwczesne.

Zgodnie z § 7 ust. 4 w zw. z § 7 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016r. ( T. jedn. Dz.U. z 2020r. poz. 1862 ) sprostowanie świadectwa pracy w przypadku powódki może nastąpić najwcześniej po uprawomocnieniu się wyroku w przedmiotowej sprawie na żądanie powódki i po przedłożeniu przez nią dotychczasowego świadectwa pracy. Dopiero odmowa sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę skutkować będzie powstaniem roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy.

Ponieważ powódka zgłosiła dwa roszczenia, z których wygrała tylko jedno, na zasadzie art. 100 k.p.c sąd niósł wzajemnie między stronami koszty procesu.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. /Dz. U. z 2020, poz. 755 z późn. zm./ nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 750 zł tytułem opłaty od pozwu w części dotyczącej żądania odszkodowania, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Sędzia Mariusz Szwał