

Sygnatura akt IV P 116/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca:	SSR Monika Jankowska
Ławnicy:	B. S. E. W.
Protokolant:	sekr. sądowy Justyna Kojtek

po rozpoznaniu w dniu 15 lutego 2017 r., w O.

na rozprawie

sprawy z powództwa E. M.

przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w P.

związane z wypowiedzeniem umowy o pracę

### **Orzeka:**

1. Powództwo oddala.
2. Zasądza od powódki E. M. na rzecz pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w P. kwotę 360,00 (trzysta sześćdziesiąt) złotych, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygnatura akt IV P 116/16

## UZASADNIENIE

E. M. wystąpiła do Sądu Rejonowego w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w P. i wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez pracodawcę.

W uzasadnieniu pozwu, E. M. wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na stanowisku pracownika socjalnego od 10 października 1986 r.

Po powrocie do pracy z kilkumiesięcznego zwolnienia lekarskiego, w styczniu 2016 roku, pracodawca skierował powódkę na badania okresowe. Lekarka stwierdziła, że istnieją przeciwwskazania do wykonywania przez powódkę pracy w terenie, a do tej pory w zakresie jej obowiązków, była też praca terenowa. Pracodawca wypowiedział więc powódce umowę o pracę, podając jako powód, przeciwwskazania do pracy na stanowisku specjalisty pracy socjalnej.

Powódka podkreśliła jednak, że z zaświadczenie lekarskiego, wystawionego przez lekarza H. Z. wynika iż powódka jest zdolna do wykonywania pracy na tym stanowisku, a jedynym przeciwwskazaniem jest praca w terenie. E. M. podniosła, że pracodawca nie zaproponował jej żadnej innej pracy, pomimo, iż wyraziła chęć jej podjęcia, a jej kwalifikacje umożliwiają wykonywanie praktycznie każdej pracy w MOPS. W kilka dni po tym, jak powódce wręczono wypowiedzenie umowy o pracę, na stronie internetowej MOPS pojawiło się ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika do obsługi programu 500+, a powódka spełnia kwalifikacje, aby tę pracę wykonywać.

Dalej, powódka argumentowała, że przez cały czas obowiązywania umowy o pracę, współpraca układała się bardzo dobrze. Powódka podkreśliła, że była jednym z najbardziej doświadczonych pracowników, posiadającym wykształcenie wyższe pedagogiczne oraz specjalizację II stopnia w zawodzie pracownik socjalny, przez cały okres zatrudnienia podnoszącym kwalifikacje i docenianym przez pracodawcę. W marcu 2015 r. pojawiły się u powódki poważne problemy zdrowotne, polegające m. in. na zakłóceniach pracy serca oraz problemy neurologiczne. Jak podała E. M., wedle twierdzeń lekarzy, jej problemy zdrowotne spowodowane są działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w związku ze sposobem wykonywania pracy i mogą zostać zakwalifikowane jako choroba zawodowa. Powódka podkreśliła, że wieloletnia praca w bardzo silnym stresie spowodowała trwałe uszczerbek na jej zdrowiu, a wykonywane przez powódkę badania mają prowadzić do uzyskania stosownego zaświadczenia, że występuje u powódki choroba zawodowa.

W odpowiedzi na pozew, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w P. wniósł o oddalenie powództwa i w pierwszym zdaniu podniósł, że powódka wnosi o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę, przy czym nie wskazuje, jakie przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę naruszył pozwany. Tymczasem, zdaniem pozwanego, sposób rozwiązania umowy o pracę z powódką jest prawidłowy i zgodny z art. 30 § 4 K.p., który nakazuje w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, wskazać przyczynę uzasadniającą takie wypowiedzenie.

Pozwany podkreślił, że charakter pracy pracownika socjalnego jest szczególny, gdyż pracownik socjalny wykonuje część swoich czynności zawodowych w biurze, część zaś w terenie, między innymi w środowisku zamieszkania podopiecznych i ich rodzin. Tymczasem, w 2015 roku powódka rozpoczęła leczenie, początkowo związane z chorobą serca, następnie z rozpoznaniem Zespołem kanału nadgarstka prawego i z tych powodów powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim powyżej 30 dni. Po powrocie powódki z długotrwałego zwolnienia chorobowego, pozwany w dniu 18 stycznia 2016 r., skierował powódkę na okresowe badania lekarskie określając warunki pracy „w środowisku” i „przy komputerze”. W dniu 18 stycznia 2016 r. lekarz H. Z. wydała Orzeczenie Lekarskie nr (...), w którym stwierdziła u powódki przeciwwskazania do pracy terenowej, a jednocześnie zakreśliła pkt 1 orzeczenia - wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych zdolna do wykonywania pracy. Wobec treści w/w orzeczenia pozwany uznał, że przeciwwskazania do wykonywania pracy terenowej powodują, iż powódka jest niezdolna do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Zdaniem pozwanego, stwierdzenie w orzeczeniu lekarskim o przeciwwskazaniu do wykonywania pracy w terenie jest wystarczającą przesłanką do rozwiązania umowy o pracę, niezależnie od zakreślonego pkt 1 orzeczenia stwierdzającego zdolność do pracy powódki. Jednak w związku z zaistniałą sprzecznością, pozwany w dniu 27 stycznia 2016 r. wystąpił do Poradni Medycyny Pracy w P. z pismem o doprecyzowanie rzeczoności orzeczenia lekarskiego. W odpowiedzi na w/w pismo, lekarz H. Z. w piśmie z dnia 03 marca 2016 r. wyjaśniła, że w orzeczeniu lekarskim błędnie został zakreślony pkt 1 i stwierdziła, że powódka jest niezdolna do pracy na stanowisku pracownika socjalnego. Jednocześnie załączyła prawidłowo wypełniony druk orzeczenia lekarskiego. Pozwany wypowiadając umowę o pracę z powodu przeciwwskazań lekarskich, wskazał tą okoliczność jako uzasadniającą wypowiedzenie.

Odnosząc się do zarzutu powódki, że pozwany nie zaproponował jej innej pracy, to w ocenie pozwanego, zarzut ten jest chybiony. Pozwany nie mógł zapewnić powódce pracy nawet w okresie wypowiedzenia, dlatego też zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy do czasu ustania zatrudnienia i jak podkreślił, powódka za okres wypowiedzenia otrzymała wynagrodzenie.

Nabór na stanowisko ds. realizacji Programu Rodzina 500 + został przeprowadzony w drodze konkursu, do którego powódka została dopuszczona, jednak nie została wybrana spośród innych kandydatów.

Na terminie rozprawy w dniu 18 stycznia 2017 roku, zawodowy pełnomocnik powódki sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, że wobec upływu okresu wypowiedzenia, wniósł o przywrócenie powódki do pracy w pozwanym zakładzie pracy, na dotychczasowym stanowisku pracownika socjalnego, za dotychczasowym wynagrodzeniem. Pełnomocnik powódki wniósł również o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

Pozwany, także reprezentowany wówczas przez zawodowego pełnomocnika (radcę prawnego), wniósł konsekwentnie o oddalenie powództwa i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

Sąd Rejonowy, ustalił następujący stan faktyczny:

E. M. była zatrudniona w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w P. od dnia 10 października 1986 r., na stanowisku specjalisty pracy socjalnej, na czas nieokreślony.

E. M. ma wykształcenie wyższe pedagogiczne - pracownik socjalny. Początkowo ukończyła Studium Medyczne Zawodowe. Następnie ukończyła Chrześcijańską Akademię Teologiczną na Wydziale Pedagogiki o specjalności praca socjalna. Ma specjalizację organizacji pomocy społecznej. Posiada specjalizację II" w zawodzie pracownika socjalnego w zakresie specjalności praca socjalna z osobami niepełnosprawnymi i ich rodzinami. Dotychczas nie ma tytułu magistra. Pracowała jako instruktor służb społecznych, pracownik socjalny w Zespole Opieki Zdrowotnej, ostatnio specjalista pracownik socjalny w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej.

Na początku 2015r. zdarzył się E. M. jednorazowy epizod zasłabnięcia. Od lutego 2015r. pozostaje ona pod opieką Poradni Kardiologicznej z powodu zaburzeń rytmu serca. Pierwsze objawy arytmii pojawiły się, po przeziębieniu w 2015r. Była wówczas hospitalizowana w Oddziale Kardiologicznym w ZOZ w P. w dniach od 21.04.2015r. do 28.04.2015r., rozpoznano częstoskurcz nadkomorowy. Powódka była leczona w Klinice Chorób Wieńcowych w Instytucie Kardiologii w W. we wrześniu 2015 roku z rozpoznaniem dodatkowe pobudzenia przedsionkowe - inwazyjne badanie elektrofizjologiczne. Zlecono dalszą regularną kontrolę kardiologiczną ambulatoryjną,

Obecnie E. M. odczuwa kołatanie serca, które miewała już wcześniej, ale na które nie zwracała uwagi. Napadom kołatania serca towarzyszą wybuchy gorąca.

W 2015 roku powódka rozpoczęła leczenie, początkowo związane z chorobą serca, następnie z rozpoznanym Zespołem kanału nadgarstka prawego i z tych powodów powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim powyżej 30 dni.

W dniu 18 stycznia 2016 r., pozwany skierował powódkę na okresowe badania lekarskie, określając warunki pracy „w środowisku” i „przy komputerze”. W dniu 18 stycznia 2016 r. lekarz H. Z. wydała Orzeczenie Lekarskie nr (...), w którym stwierdziła u powódki przeciwwskazania do pracy terenowej, a jednocześnie zakresiła pkt 1 orzeczenia - wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych zdolna do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Wobec treści w/w orzeczenia, w związku z zaistniałą sprzecznością, pozwany w dniu 27 stycznia 2016 r. wystąpił do Poradni Medycyny Pracy w P. z pismem o doprecyzowanie rzeczono orzeczenia lekarskiego W odpowiedzi na w/w pismo, lekarz H. Z. w piśmie z dnia 03 marca 2016 r. wyjaśniła, że w orzeczeniu lekarskim błędnie został zakresiły pkt 1 i stwierdziła, że „E. M. jest niezdolna do wykonywania pracy pracownika socjalnego w terenie”. Jednocześnie lekarz załączyła prawidłowo wypełniony druk orzeczenia lekarskiego, w którym wskazała na przeciwwskazania dotyczące pracy terenowej i zakresiła pkt 2 orzeczenia - wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych niezdolna do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Pismem z dnia 29 lutego 2016 roku, pracodawca Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w P., wypowiedział E. M. umowę o pracę, (zawartą w dniu 30 marca 1990 roku, na czas nieokreślony), z zachowaniem 3-miesięcznego okresu

wypowiedzenia, który upłynął dnia 31 maja 2016 roku. W piśmie tym podano: „Przyczyną wypowiedzenia Pani umowy są zgodnie z orzeczeniem z dnia 26.01.2016r. lekarza medycyny pracy dr H. Z., przeciwwskazania do pracy na stanowisku specjalisty pracy socjalnej, co uniemożliwia dalsze wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku.”. W piśmie tym, zwolniono powódkę również z obowiązku świadczenia pracy i poinformowano o prawie i sposobie odwołania się od wypowiedzenia umowy do Sądu. E. M. w dniu 29 lutego 2016r., została zapoznana z treścią przedmiotowego pisma, lecz odmówiła jego przyjęcia i pokwitowania. W dniu 01 marca 2016 roku, przedmiotowe pismo pracodawca wydał E. M., na jej prośbę.

Powódka E. M. za okres wypowiedzenia otrzymywała od pracodawcy wynagrodzenie, będąc zwolnioną - w tym okresie - z obowiązku świadczenia pracy, na co pracodawca zdecydował się, nie mając żadnej możliwości zapewnienia powódce pracy, nawet w okresie wypowiedzenia.

Do dnia wydania wyroku przez Sąd Rejonowy w Ostrołęce, tj. do dnia 20 lutego 2017 roku, nie zostało wszczęte i nie toczyło się żadne postępowanie w zakresie ewentualnego stwierdzenia choroby zawodowej u powódki E. M.

W połowie miesiąca marca 2016 r. odbyło się w pozwanym zakładzie pracy obsadzenie stanowiska inspektora, realizującego zadania w zakresie programu Rodzina 500 +. Pozwany nie miał podstawy prawnej do zatrudnienia powódki na tym stanowisku w ramach awansu wewnętrznego, gdyż powódka zajmowała stanowisko pomocnicze i obsługi. Tymczasem, w tym wypadku, musiał być przeprowadzony konkurs, jak na stanowisko urzędnicze. Nabór na stanowisko ds. realizacji Programu Rodzina 500 + został więc przeprowadzony w drodze konkursu, do którego powódka została dopuszczona, jednak nie została wybrana spośród innych kandydatów. Zostało złożonych 17 wniosków, w tym wniosek powódki. Etap był jeden - rozmowa kwalifikacyjna, w której uczestniczyło kilkanaście osób, w tym powódka. Konkurs wygrała E. J., która ma wykształcenie wyższe w kierunku rolniczym, jest długoletnim pracownikiem administracji rządowej i samorządowej, mającym za sobą pracę w Urzędzie Miasta, w Urzędzie Skarbowym, znającym procedurę administracyjną. E. J. zatrudniona była na czas określony, na pół roku. Nie zostało stworzone żadne stanowisko, z umową na czas nieokreślony.

Poza konkursem, w ramach programu 500 + Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w P. zatrudnił jeszcze 2 osoby: E. Ł. i M. Ł. w punkcie przyjmowania wniosków, przy czym tylko na okres pół roku, który minął we wrześniu 2016 r. Obecnie obie Panie już nie pracują, bo nie ma już takiej liczby wniosków, a stąd także potrzeby ich zatrudniania.

Dyrektor pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w P. J. C., wielokrotnie rozmawiała z powódką, przed wręczeniem jej wypowiedzenia umowy o pracę i zależało jej na tym, by powódka wróciła do pracy jako pracownik socjalny. Dyrektor pozwanego sugerowała także E. M. powtórzenie badań lekarskich. Podczas tych rozmów, powódka oczekiwała od Dyrektora pozwanego dalszego zatrudnienia w MOPS. Dyrektor pozwanego mówiła, że nie ma wolnego etatu i pytała na jakim stanowisku miałyby nastąpić zatrudnienie. E. M. mówiła, że nie wie na jakim, ale prośbę podtrzymywała.

Dyrektor pozwanego, nie pytała powódki, czy interesuje ją zatrudnienie w punkcie przyjmowania wniosków w Programie 500 + na pół roku, nie uważała, że to satysfakcjonujące dla powódki. Punkt przyjmowania wniosków, z uwagi na trudne warunki w MOPS został utworzony na hoku. Obie panie tam zatrudnione miały wykształcenie średnie.

Nawet wówczas, gdy wypowiedzenie umowy o pracę było już przygotowane w sensie fizycznym, lecz nie było jeszcze podpisane przez Panią Dyrektor, podjęła ona po raz kolejny rozmowę z powódką. W obecności przedstawiciela pracowników - U. D., Dyrektor pozwanego znów proponowała powódce badania na koszt pracodawcy, lub urlop. Nadto, została uczyniona przerwa w trakcie tego spotkania, celem przemyślenia przez powódkę wszystkich okoliczności. Po przerwie, powódka poprosiła Panią Dyrektor, by podpisała ona wypowiedzenie umowy o pracę. Dyrektor pozwanego odnosiła takie wrażenie, że powódka nie chce już powrotu na stanowisko pracownika socjalnego.

Na stanowisko powódki został zatrudniony pracownik socjalny - P. Z., na czas określony.

W pozwanym zakładzie jest około 40 pracowników, w tym 9 pracuje w terenie. Poza 3 osobami bezpośrednio zaangażowanymi w program 500+, których etaty finansowane były z tego programu, program wspomagany był przez poszerzenie zakresu obowiązków głównej księgowej MOPS i dwóch pracowników z Wydziału Świadczeń Rodzinnych: T. J. i U. D., które pracują na stanowiskach urzędniczych. Dwa stanowiska wnioskowe to stanowiska pomocnicze.

Powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o: pozew: k. 2-4, ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko urzędnicze – k. 17-18, odpowiedź na pozew – k. 24-27, pismo pozwanego z dnia 27.01.2016 roku, kierowane do lekarza medycyny pracy – k. 29, pismo lekarza medycyny pracy H. Z. z dnia 03.03.2016r. i orzeczenie lekarskie (...)– k. 30-31, Zarządzenie Nr (...) Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w P. z dnia 05 stycznia 2016 roku wraz z Załącznikiem – k. 32-36, opinię biegłego sądowego z zakresu medycyny pracy – k. 65-71, skierowanie na badania lekarskie – k. 94, zeznania powódki E. M. w charakterze strony – k. 91-91v., potwierdzone w trakcie zeznań w charakterze strony wyjaśnienia informacyjne powódki - k. 46v., zeznania za stronę pozwaną Dyrektor J. C. – k. 91v.-92, **z akt osobowych powódki** – umowa o pracę, dokumenty potwierdzające wykształcenie i kwalifikacje, orzeczenie lekarskie nr (...) – k. 81 część „B”, pismo pozwanego w dniu 27 stycznia 2016 r. do Poradni Medycyny Pracy w P. z prośbą o doprecyzowanie orzeczenia lekarskiego i pismo lekarza medycyny pracy H. Z. z dnia 03 marca 2016 r. - część (...), pismo z dnia 29 lutego 2016 roku, którym pracodawca - Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w P., wypowiedział E. M. umowę o pracę, z adnotacją o odmowie przyjęcia i to samo pismo, wydane w dniu 01 marca 2016 roku na prośbę E. M. – część „C”

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo, w ocenie Sądu Rejonowego, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie, należy przesądzić zachowanie terminu do wystąpienia z niniejszym powództwem. Powódka E. M. usłyszała oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w dniu 29 lutego 2016r., została zapoznana z treścią przedmiotowego pisma, lecz odmówiła jego przyjęcia i pokwitowania. W dniu 01 marca 2016 roku, przedmiotowe pismo pracodawca wydał E. M., na jej prośbę. (okoliczności bezsporne, akta osobowe powódki: rozwiązanie umowy o pracę z notatkami służbowymi i pokwitowaniem przyjęcia). Pozew w niniejszej sprawie został wniesiony w dniu 04 marca 2016r. (data stempla BOI – k. 2). Mając na uwadze treść art. 61 K.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Podnieść należy, że dla prawidłowego zastosowania art. 61 K.c. nie jest ważne ustalenie kiedy adresat oświadczenia faktycznie zapoznał się z treścią pisma, a kiedy mógł to zrobić w toku normalnych czynności, czy taka możliwość istniała (wyrok SN z dnia 23.IV.2010r, II PK 295/09), a Sąd nie jest związany obowiązkiem badania, czy powód faktycznie z pismem się zapoznał, natomiast weryfikując normalny tok czynności taka możliwość istniała, co znajduje potwierdzenie w stanowisku prezentowanym przez doktrynę w tym zakresie (P. Machnikowski w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. E. Gniewka, Warszawa 2008, komentarz do art. 61, nb 8.; M. Safjan w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. K. Pietrzykowskiego, tom 1, Warszawa 2007, komentarz do art. 61).

Przechodząc do dalszych rozważań, trzeba wskazać, iż ustawodawca w art. 45 § 1 K.p. daje pracownikowi prawo do żądania przywrócenia go do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku lub odszkodowania w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Przepis art. 45 § 1 k.p. przewiduje więc dwie przesłanki (przyczyny) kwestionowania przez pracownika wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę. Pierwszą z nich jest brak uzasadnienia (nieuzasadniona przyczyna wypowiedzenia, verba legis: „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione”), drugą - bezprawność (niezgodność z prawem, verba legis: „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę”).

W niniejszej sprawie więc, Sąd badał wypowiedzenie umowy o pracę tak pod względem formalnym, jak też pod względem jego merytorycznej poprawności. W żadnym z tych aspektów Sąd nie ustalił jakichkolwiek nieprawidłowości. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane w formie pisemnej i zawierało wszystkie jego konieczne elementy, obejmowało przewidziany przepisami okres wypowiedzenia. Nade wszystko zaś, wypowiedzenie

to wskazywało konkretnie rzeczywistą przyczynę, dla której pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, tj.: „Przyczyną wypowiedzenia Pani umowy są zgodnie z orzeczeniem z dnia 26.01.2016r. lekarza medycyny pracy dr H. Z., przeciwwskazania do pracy na stanowisku specjalisty pracy socjalnej, co uniemożliwia dalsze wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku.”.

Weryfikacja wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny, nastąpiła pod względem poprawności merytorycznej w odniesieniu do ustalonego w toku postępowania stanu faktycznego, a także pod względem poprawności jej sformułowania. Sąd Najwyższy podkreślił, że kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest okolicznością faktyczną, wymagającą poczynienia stosownych ustaleń. Pracodawca nie może powoływać się na inne - niż wskazane w pisemnym oświadczeniu woli - przyczyny wypowiedzenia. Wskazanie tych przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (zob. wyrok SN z 8.03.2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169). W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom formalnym rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Sąd rozpatrując niniejszą sprawę, miał na uwadze powołane stanowisko SN. Pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zostało zredagowane w sposób jasny, zrozumiały. Podana w przypadku E. M. i odnosząca się do jej osoby, przyczyna wypowiedzenia, była nader konkretna, oczywista tak dla pracodawcy, jak i pracownika, co potwierdzała powódka w tym postępowaniu. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie także wykazało, ponad wszelką wątpliwość, że **wskazana przyczyna jest przyczyną rzeczywistą.**

Co znamienne, strona powodowa w niniejszej sprawie nie kwestionowała, ani formy, ani przyczyny dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, ale podnosiła naruszenie zasad współzycia społecznego, odwołując się do klauzuli generalnej z art. 8 K.p. Precyzując naruszenie zasad współzycia społecznego, zawodowy pełnomocnik powódki uzasadniał, że pozwany pracodawca nie tylko nie zaproponował wieloletniemu, doświadczonemu, zaangażowanemu pracownikowi nowego stanowiska pracy, ale nawet nie rozważał takiej możliwości.

Dyspozycja art. 45 K.p. ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony, w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako **uzasadnione**. Jest to klauzula generalna, która powinna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że **wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem jej rozwiązania**. Pogląd ten jest powszechnie przyjęty w orzecznictwie (por. wyrok z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977 z. 3, poz. 47 z glosą J. Broła; wyrok z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, niepublikowany).

Z utrwalonych w praktyce poglądów wynika ponadto, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 K.p. powinna być dokonywana z uwzględnieniem słusznych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2, poz. 18 z glosą J. Broła).

Uwzględniając powyższe okoliczności, Sąd uznał, iż rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony, było nie tylko uzasadnione, ale wręcz konieczne.

Odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy powinno zostać potwierdzone stosownym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie art. 229 § 2 in fine K.p. Obowiązek skierowania na badania ciąży na pracodawcy. Bezspornym było w niniejszej sprawie między stronami, że w dniu 18 stycznia 2016 r., pozwany skierował powódkę na okresowe badania lekarskie określając warunki pracy „w środowisku” i „przy komputerze”. W dniu 18 stycznia 2016 r. lekarz H. Z. wydała Orzeczenie Lekarskie nr (...), w którym stwierdziła u powódki przeciwwskazania do pracy terenowej, a jednocześnie zakreśliła pkt 1 orzeczenia - wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych zdolna do wykonywania pracy na określonym

stanowisku. Wobec treści w/w orzeczenia, w związku z zaistniałą sprzecznością, pozwany w dniu 27 stycznia 2016 r. wystąpił do Poradni Medycyny Pracy w P. z pismem o doprecyzowanie rzeczonego orzeczenia lekarskiego W odpowiedzi na w/w pismo, lekarz H. Z. w piśmie z dnia 03 marca 2016 r. wyjaśniła, że w orzeczeniu lekarskim błędnie został zakreślony pkt 1 i stwierdziła, że „E. M. jest niezdolna do wykonywania pracy pracownika socjalnego w terenie”. Jednocześnie lekarz załączyła prawidłowo wypełniony druk orzeczenia lekarskiego, w którym wskazała na przeciwwskazania dotyczące pracy terenowej i zakreśliła pkt 2 orzeczenia - wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych niezdolna do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Pozwany wypowiadając umowę o pracę z powodu przeciwwskazań lekarskich, wskazał tą okoliczność, jako uzasadniającą wypowiedzenie.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 08 czerwca 2012 r. w sprawie rodzinnego wywiadu środowiskowego (Dz.U. z 2012 r. poz. 712 ze zm.), pracownik socjalny przeprowadza wywiady środowiskowe, bada sytuację mieszkaniową i życiową i na tej podstawie dokonuje analizy i formułuje wnioski stanowiące podstawę udzielenia lub odmowy świadczenia z zakresu pomocy społecznej. Zatem, charakter pracy pracownika socjalnego jest szczególny, gdyż pracownik socjalny wykonuje część swoich czynności zawodowych w biurze, część zaś w terenie, między innymi w środowisku zamieszkania podopiecznych i ich rodzin. Zatem wykonywanie pracy w terenie jest niezbędne i stanowi podstawę do wykonania dalszej pracy biurowej, co zresztą powódka przyznała w tym postępowaniu, podając, że w biurze opracowywała to, co uzyskała z pracy w terenie. Już semantyczne znaczenie określenia stanowiska pracy powódki, wskazuje na konieczność pobytu w środowisku podopiecznych.

Przeciwwskazania do wykonywania pracy terenowej powodują, że powódka jest niezdolna do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Pracownik socjalny wykonuje pracę w terenie i biurze, a więc przeciwwskazanie do pracy w terenie jest równoznaczne z niezdolnością do pracy na tym konkretnym stanowisku, zajmowanym - przed wypowiedzeniem - przez powódkę.

Stosownie do art. 229 § 4 K.p., pracodawca **nie może** dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku i może wypowiedzieć stosunek pracy. Stwierdzenie w orzeczeniu lekarskim o przeciwwskazaniu do wykonywania pracy w terenie, było wystarczającą przesłanką do rozwiązania umowy o pracę, niezależnie od zakreślonego pkt 1 orzeczenia, stwierdzającego zdolność do pracy powódki.

Przeciwwskazania lekarskie do pracy na danym stanowisku stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Tak też orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 stycznia 1998 r. (Sygn. akt I PKN 466/97, OSNP 1998/23/677). W uzasadnieniu do powyższego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy podkreślił, że **zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu prawa.** Natomiast z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r. (Sygn. akt I PKN 469/99, OSNP 2001/10/346) wynika, że **przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.**

Odnosząc się do zarzutu powódki, że pozwany nie zaproponował jej innej pracy, stwierdzić należy, że pozwany nie ma obowiązku znalezienia, ani nawet szukania dla pracownika innego zatrudnienia. Pomijając brak takiego obowiązku, pozwany wyjaśnił, że nie zaproponował powódce innej pracy tylko i wyłącznie z powodu braku stanowiska, na którym powódka mogłaby być zatrudniona. Pozwany takiej pracy nie mógł zapewnić powódce nawet w okresie wypowiedzenia, dlatego też zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy do czasu ustania zatrudnienia.

**nie ma zasady współżycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę.** Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 kwietnia 2000 r. I PKN 600/99

„(...) W istocie bowiem z wywodów uzasadnienia zaskarżonego kasacją wyroku wynika, że wadliwość dokonanego powodowi wypowiedzenia polegała na tym, iż to nie on, a inny pracownik powinien zostać wybrany przez stronę pozwaną do zwolnienia. (...) Należy więc uznać, że w ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przyczyna wypowiedzenia była "nieprawdziwa", nie dlatego, że jej w ogóle nie było (i że nie doszło do zmniejszenia zatrudnienia), lecz z tego powodu, że to nie powód powinien zostać wytypowany do zwolnienia lecz kto inny, czy też dlatego, że wypowiedzenie mu umowy o pracę kolidowało z zasadami współzycia społecznego bądź z uwagi na to, że pracodawca mógł powodowi zapewnić pracę w innym dziale. Okoliczności tego rodzaju mogą oczywiście mieć znaczenie przy ocenie prawidłowości wypowiedzenia, ale nie znaczy to jeszcze wcale, że przekreślają one niejako istnienie samej przyczyny wypowiedzenia i sprawiają, że staje się ona nieprawdziwa (fikcyjna), jeżeli tylko u danego pracodawcy miały miejsce określone zmiany organizacyjne i stanowiły one motyw decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę określonemu pracownikowi. Przyczyny tego typu mogą oczywiście niedostatecznie uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, ale to nie znaczy, iż z tego powodu - mimo że one istnieją - należy uważać, że są nieprawdziwe czy fikcyjne (że ich nie ma). (...) **Nie jest również trafne stanowisko tego Sądu w kwestii dotyczącej (domniemanej) niezgodności wypowiedzenia umowy o pracę powodowi z zasadami współzycia społecznego. Po pierwsze, odwoływanie się do art.8 KP musi mieć zupełnie wyjątkowy charakter i mocne, jednoznaczne uzasadnienie, co w rozpoznawanej sprawie - w ocenie Sądu Najwyższego - nie ma miejsca. (...) Trudno też zaakceptować stanowisko tego Sądu, iż wypowiedzenie stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego, gdyż nie zaproponowano mu pracy w innym dziale. Zdaniem Sądu Najwyższego, nie ma podstaw, by twierdzić, że istnieje jakaś ogólna zasada współzycia społecznego, która nakazuje pracodawcy - przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - zaproponować pracownikowi zatrudnienie na innym stanowisku pracy, gdyż propozycja w tym zakresie dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej, niż moralności (pojęcie zaś zasad współzycia społecznego łączone jest z sferą moralności i obyczajowości), a ponadto zaakceptowanie odmiennego stanowiska oznaczałoby zbyt radykalne ograniczenie możliwości pracodawców racjonalizowania zatrudnienia i prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwia im obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania pracy na określonym stanowisku.** (...) Wybór powoda do zwolnienia nie kolidował też z zasadami współzycia społecznego, bo oparty został na istotnych, merytorycznych przesłankach, zaś - zwłaszcza w tych okolicznościach - **zaniechanie przez stronę pozwaną zaproponowania powodowi pracy na innym stanowisku samo w sobie nie może uzasadniać zarzutu nadużycia prawa ( art. 8 KP ).**

**Nie narusza 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. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 5 października 2005 r. I PK 61/05 OSNAPiUS 2006 nr 17-18, poz. 265, str. 723, PPr. 2006 nr 3, str. 31, MoPr 2006 nr 11, str. 602, Legalis

„(...) Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2.10.1996 r., I PRN 69/96 , OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163). Pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien wprowadzić organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, jednakże wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą jest uzasadnione, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.11.2001 r., I PKN 449/00 ,



OSNP 2003 nr 19, poz. 456; PiP 2004 nr 1 z glosą A. Świątkowskiego). **Zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje** (teza X uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164; por. też wyrok z dnia 17.9.1997 r., I PKN 268/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 393). (...) Nie stanowi też usprawiedliwionej podstawy kasacji zarzut naruszenia art. 8 KP. Powódka nie podnosi żadnych argumentów, z których mogłoby wynikać, że wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. **Niezasadna jest natomiast argumentacja zmierzająca do wykazania, że wypowiedzenie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie ma bowiem zasady współżycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę** (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.4.2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 576). Nie narusza też zasad współżycia 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 (wyrok z dnia 23.1.2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 433)".

**Regulacja zawarta w art. 8 K.p., pozwalająca uznać, że działanie pracodawcy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, jest zupełnie wyjątkowa i jej zastosowanie może mieć miejsce w wyjątkowych sytuacjach.** Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego oraz doktryny prawa pracy zastosowanie do sprawy art. 8 K.p. może mieć miejsce jedynie w przypadkach wyjątkowych (ekstremalnych), gdyż niewątpliwie zagraża to bezpieczeństwu obrotu prawnego. Zasada ta ma z pewnością zastosowanie do roszczeń pracownika z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego miały miejsce liczne przypadki nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy i przyznanie jedynie odszkodowania w oparciu o art. 8 KP. Jednak uzasadniały to wyjątkowe okoliczności sprawy, np. dotyczące szczególnie rażącego naruszenia obowiązków, okoliczności objęcia ochroną szczególną, czy braku uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy (zob. na ten temat uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09).

Wypowiedzenie umowy o pracę długoletniemu pracownikowi, który utracił zdrowie w związku przyczynowym z rażąco naruszającymi zasady bezpieczeństwa i higieny pracy warunkami wykonywania zatrudnienia, może być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (wyrok z dnia 28.10.1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 751).

**Jednakże taka nadzwyczajna sytuacja nie wystąpiła w rozpoznawanej sprawie.**

Zły stan zdrowia powódki nie wynika z przyczyn dotyczących pracodawcy, zupełnie nie podjęto w tym postępowaniu jakiegokolwiek próby wykazania, że powódka utraciła zdrowie, z uwagi na warunki pracy. Taka teza była podnoszona przez powódkę, ale niejako mimowolnie, „przy okazji” wy tłumaczenia treści orzeczenia lekarskiego, wskazującego przeciwnie do wykonywania pracy w terenie. Tymczasem, powódka przyznawała wprost, aż do czasu zamknięcia rozprawy, że nie toczy się żadne postępowanie o stwierdzenie u powódki choroby zawodowej. Zawodowy pełnomocnik powódki, także po opinii biegłej, nie próbował formułować wniosku procesowego o jakiegokolwiek dalsze ustalenia w tej kwestii. Stąd, w tym postępowaniu, teza o pogorszeniu stanu zdrowia powódki, z powodów zawodowych, leżących po stronie pracodawcy, jest nieuzasadniona, bowiem nie została wykazana.

Z opinii biegłego z zakresu medycyny pracy: **Biegły z zakresu medycyny pracy uprzejmie wyjaśnia, iż pomimo stwierdzeń powódki** zawartych w uzasadnieniu pozwu z dnia 4.03.2016r., że: "wedle twierdzeń lekarzy problemy zdrowotne spowodowane są działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w związku ze sposobem wykonywania pracy i mogą zostać zakwalifikowane jako choroba zawodowa, to **biegły lekarz sądowy nie znajduje potwierdzenia istnienia takiej choroby zawodowej w dostępnej w aktach dokumentacji medycznej.**

Natomiast biegły zwraca uwagę Wysokiego Sądu, że powódka przebywała co prawda na zwolnieniu lekarskim przez 182 dni i wykorzystwała 4 miesiące zasiłku rehabilitacyjnego - w związku ze stanem narządu ruchu. Jednak na podstawie ustaleń lekarza orzecznika ZUS z dnia 05.10.2015r. jednoznacznie wynika, iż badana rokuje powrót do pracy, k - 78 akt osobowych. Ponadto u Pani E. M. organ rentowy ZUS dotychczas nie stwierdził żadnego uszczerbku na zdrowiu.

Biegły informuje Wysoki Sąd, iż zgodnie z przepisami instytucją uprawnioną do rozpoznawania chorób zawodowych jest Poradnia Chorób Zawodowych i Państwowa Inspekcja Sanitarna i Państwowa Inspekcja Pracy. W aktach sprawy brak jest decyzji Państwowego Inspektora Sanitarnego o chorobie zawodowej powódki.

Biegły z dziedziny medycyny pracy wyjaśnia, że ustawodawca przewidział również sytuację, gdy pracownik, sam u siebie podejrzewa chorobę zawodową. Pani E. M. może sama wystąpić do właściwych organów orzeczniczych z odpowiednim wnioskiem. Szczegółowe regulacje w tym zakresie zawarte są w ustawie Kodeks pracy i stosownych aktach wykonawczych. (...)

Stosowanie art. 8 K.p. zależy zatem od oceny całokształtu okoliczności konkretnej sprawy (patrz: Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 21 listopada 2012 r. III APa 27/12 LEX nr 1246752, OSA 2013/7/92-112, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2010 r. I PK 78/10). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 K.p., mieści się przy tym w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Uwzględniona powinna zostać więc także „zasada czystych rąk”. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 11 maja 2016 r. I PK 134/15 wyjaśnia, że zasada "czystych rąk" polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 KP (5 KC) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. Zasada ta polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 KP (5 KC) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. Także i w tym aspekcie uznaje się, że odmowa skorzystania z prawa podmiotowego wymaga ostrożności i może dotyczyć jedynie okolicznościami wyjątkowo rażących i nieakceptowanych ze względów aksjologicznych (zob. Z. Hajn: W kwestii pojmowania „zasady czystych rąk” w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w: Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Wydawnictwo Temida2, Białystok 2013, s. 145). W orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd powyższy jest przyjmowany już od dawna. Bowiem już w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC rok 1985, nr 11, poz. 164) stwierdzono, że ten, kto sam narusza prawo i zasady współżycia społecznego nie może powoływać się na okoliczności przemawiające za jego ochroną w ramach art. 45, jak i 8 KP, co potwierdzono w wielu późniejszych orzeczeniach (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, czy z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10).

W stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, nie tylko pracodawcę wobec pracownika, ale i na odwrót – pracownik winien wykazać lojalność wobec pracodawcy. Roszczenie powódki o przywrócenie do pracy stałoby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zarówno powódka, jak też reprezentująca pozwanego Dyrektor J. C. „uzupełniając” mowy końcowe, reprezentujących strony pełnomocników, wskazywały na co najmniej trzykrotne rozmowy między nimi, mające prowadzić po stronie powódki do „uratowania stosunku pracy”. Dyrektor J. C. argumentowała wówczas, że nie ma stanowiska pracy, na którym mogłaby zatrudnić powódkę i pytała powódkę wprost, na jakim stanowisku ma ją zatrudnić. E. M. odpowiadała, że nie wie na jakim. Sytuacja była o tyle patowa, że takiego stanowiska w pozwanym zakładzie nie było, więc prośbę powódki o zatrudnienie właśnie jej, w tej konkretnej sytuacji, należało potraktować, jako prośbę o „zwolnienie miejsca pracy” kosztem innego pracownika (być może mniej doświadczonego, ale korzystającego z tych samych praw), albo zupełnie nieracjonalny pomysł zmierzający do utworzenia stanowiska li tylko pod kątem powódki, bez względu na potrzeby pracodawcy i bez względu na faktyczne możliwości ekonomiczne – budżetowego – zakładu pracy, objętego oczywiście dyscypliną w tym zakresie, za naruszenie której odpowiada nie kto inny, jak Dyrektor.

Nawet wówczas, gdy wypowiedzenie umowy o pracę było już przygotowane w sensie fizycznym, lecz nie było jeszcze podpisane przez Panią Dyrektor, podjęła ona po raz kolejny rozmowę z powódką. W obecności przedstawiciela pracowników - U. D., Dyrektor pozwanego znów proponowała powódce badania na koszt pracodawcy lub urlop. Nadto, została uczyniona przerwa w trakcie tego spotkania, celem przemyślenia przez powódkę wszystkich

okoliczności. Po przerwie, powódka poprosiła Panią Dyrektor, by podpisała ona wypowiedzenie umowy o pracę. Dyrektor pozwanej odnosiła takie wrażenie, że powódka nie chce już powrotu na stanowisko pracownika socjalnego.

Chybiony jest więc zarzut pełnomocnika powódki, jakoby pozwany nawet nie rozważał zatrudnienia powódki, abstrahując od tego, że pozwany usilnie próbował sanować sytuację, prośbą kierowaną do powódki o ewentualne powtórzenie badań lekarskich, co powódka odebrała, jako namowę do ich fałszowania. Otóż, E. M. nie miała żadnego wpływu na to, co napisze w orzeczeniu lekarz medycyny pracy, ale w każdym wypadku należy dopuścić możliwość ewentualnej pomyłki. Dobitnie zeznała na ten temat doktor Z., która przyznała, że pierwsze – wewnętrznie sprzeczne – orzeczenie wystawiła omyłkowo, będąc zmęczoną, lub zaabsorbowaną natłokiem pracy. Rozmowy z powódką, prowadzone przez dyrektora pozwanej, a przytoczone powyżej świadczą, że pracodawca wielokrotnie rozważał wspólnie z powódką możliwość zatrudnienia jej. Takiej możliwości po prostu wówczas nie było, więc rozważania te nie zakończyły się w sposób, jakiego oczekiwała powódka.

Ciężar dowodu w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania, jako nadużycia prawa, obciąża tego, kto zarzuca drugiemu naruszenie zasad współżycia społecznego. Powódka w żaden sposób nie wykazała, że strona pozwana naruszyła w sposób rażący obowiązki pracodawcy. Złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy było zgodne z przepisami prawa. Sąd nie dopatrywał się w zachowaniu strony pozwanej jakichkolwiek nagannych działań, które mogłyby świadczyć, iż naruszyła ona i to w sposób rażący obowiązki pracodawcy. Jednocześnie zaznaczyć należy, że nie było potrzeby odnoszenia się do sytuacji życiowej, a konkretnie finansowej powódki. Zwrócić należy uwagę, że w praktyce odwołanie się do zasad współżycia społecznego jest często utożsamiane z żądaniem uwzględnienia sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika zwolnionego z pracy. Judykatura sprzeciwia się takiemu korzystaniu z art. 8 K.p.. Podkreśla, że ustalenie sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oświadczeń woli pracodawcy nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyr. SN z 9 lipca 1998 roku, I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, Nr 16, poz. 508).

Twierdzenia powódki o możliwości jej zatrudnienia do obsługi Programu Rodzina 500 +, są chybione.

Pozwany Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w P. jest jednostką organizacyjną Gminy Miasta P. i w zakresie statusu, zatrudniania i zwalniania pracowników podlega regulacjom ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1202 ze zm.) oraz wewnętrznemu regulaminowi wynagradzania wprowadzonego na podstawie art. 39 ust 1 i 2 tejże ustawy. Stanowisko pracownika socjalnego w Regulaminie Wynagradzania w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w P. w Załączniku nr 1 Wykaz stanowisk i kategorie zaszerogowania dla poszczególnych stanowisk w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w P. jest zakwalifikowane jako Stanowisko pomocnicze i obsługi.

Ustawa o pracownikach samorządowych przy naborze na wolne stanowiska urzędnicze w art. 11 nakłada obowiązek przeprowadzenia konkursu. Ustawa przewiduje też tzw. awans wewnętrzny, ale zgodnie z art. 20 może on być dokonany jedynie w ramach tej samej grupy stanowisk.

Przekładając powyższe na grunt ewentualnego zatrudnienia powódki do obsługi Programu Rodzina 500 +, należy wyjaśnić, że stanowisko to, na którym ostatecznie zatrudniono E. J., było stanowiskiem urzędniczym. Pozwany nie miał żadnej podstawy prawnej do zatrudnienia powódki na tym stanowisku, w ramach awansu wewnętrznego, gdyż jak wyżej wskazano powódka zajmowała stanowisko pomocnicze i obsługi. Na marginesie należy ponieść, że nabór na stanowisko ds. realizacji Programu Rodzina 500 + został przeprowadzony w drodze konkursu, do którego powódka została dopuszczona, jednak nie została wybrana spośród innych kandydatów.

Poza konkursem w ramach programu 500 +, w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w P. zostały zatrudnione jeszcze 2 osoby: E. Ł. i M. Ł. w punkcie przyjmowania wniosków, przy czym tylko na okres pół roku, który minął we wrześniu 2016 r. Obecnie obie Panie już nie pracują, bo nie ma już takiej liczby wniosków, a stąd także potrzeby ich zatrudniania. Dyrektor pozwanej miała wiedzę o ewentualności utworzenia tych stanowisk dopiero po wejściu w życie ustawy dot. tych świadczeń, ale nie uważała też tych stanowisk za „godne” do zaproponowania powódce, zachowując przyzwoitość w tak trudnej dla powódki sytuacji, szanując doświadczonego, wykształconego kierunkowo pracownika, z wieloletnim

stażem pracy. Panie E. Ł. i M. Ł. miały wykształcenie średnie, którego też nie mogły wykorzystać, na stanowiskach, na których po prostu przyjmowały wnioski, ich stanowiska utworzono na pół roku i fizycznie te stanowiska pracy znajdowały się na korytarzu. Raczej należy docenić zachowawczość pracodawcy w tym aspekcie. Próba „obsadzenia” powódki na tym „stanowisku” być może mogłaby być potraktowana, jako naruszenie zasad współżycia społecznego, a tak zwyczajnie, po ludzku, byłaby prawdopodobnie obraźliwa dla powódki, ujmująca jej. Straciłyby też na znaczeniu argumenty powódki o jej gruntownym wykształceniu kierunkowym do pracy na stanowisku specjalisty pracy socjalnej.

Dodatkowo tylko, należy wspomnieć, iż o pozytywnym zachowaniu pracodawcy wobec powódki może też świadczyć fakt, że powódka za okres wypowiedzenia otrzymała wynagrodzenie, choć Kodeks pracy wprost nie rozstrzyga, czy w takiej sytuacji pracownik ma prawo do wynagrodzenia. W art. 80 K.p. opisana jest reguła, zgodnie z którą wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje to prawo, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Pracownik odsunięty od pracy, ze względu na stan zdrowia, wg niektórych źródeł i przeważających poglądów, nie zachowa prawa do wynagrodzenia. W tej sytuacji nie można zarzucić pozwanemu złej woli, czy też działania na niekorzyść powódki.

W ocenie Sądu, wypowiedzenie powódce umowy o pracę mieściło się w granicach prawa, w przedstawionym stanie faktycznym nie było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz z zasadami współżycia społecznego.

O kosztach zastępstwa prawnego orzeczono mając na uwadze rozstrzygnięcie merytoryczne, stosownie do treści art. 98 § 1 i 3 K.p.c. Powołany przepis statuuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, a wobec faktu, iż to powódka przegrała sprawę, winna zwrócić koszty postępowania poniesione przez pozwanego.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pełnomocnika pozwanego, Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 z późn. zm.).

SSR Monika Jankowska

		<ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li></ul>
--	--	---