

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 września 2014 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Ławnicy:	Maria Jolanta Dąbkowska Iwona Suchocka
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 10 września 2014 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **E. K.**

przeciwko **(...) Bankowi (...) S.A. z/s w W.**

o nawiązanie stosunku pracy

I. Nakazuje pozwanej **(...) Bankowi (...) S.A. z/s w W.** aby ponownie zatrudniła na podstawie umowy o pracę powódkę **E. K.** na stanowisku pracy zgodnym z jej kwalifikacjami zawodowymi.

II. Nakazuje pobrać od pozwanej **(...) Banku (...) S.A. z/s w W.** na rzecz **Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Suwałkach** kwotę 3.345,79 zł (trzy tysiące trzysta czterdzieści pięć złotych 79/100) tytułem kosztów sądowych.

UZASADNIENIE

E. K. w pozwie wniesionym przeciwko **(...) Bankowi (...) S.A. z/s w W.**, po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa (k.33) domagała się nakazania pozwanemu jej ponownego zatrudnienia w trybie art.53§5 kodeksu pracy.

Argumentowała, iż zgłosiła pozwanemu gotowość do pracy i w chwili tego zgłoszenia był wakat na stanowisku, na którym pracowała w Wydziale Przedsiębiorstw przed zwolnieniem.

Pozwana **(...) Bank (...) S.A. z/s w W.** w odpowiedzi na zmodyfikowany pozew E. K. wniósł o oddalenie powództwa.

Wskazał, iż brak było możliwości ponownego zatrudnienia powódki. W dacie zgłoszenia przez powódkę gotowości do pracy była pełna obsada w Wydziale Przedsiębiorstw, w którym wcześniej powódka pracowała. Odpowiadając powódcie na zgłoszenie gotowości do pracy pozwany wskazał, iż dotychczasowy przebieg jej pracy nie daje gwarancji, iż po upływie rocznej nieobecności sprostą ona wymogom, wynikającym z obecnie obowiązujących procedur bankowych i standardów obsługi klienta. Powyższe stanowisko podyktowane było wynikami kontroli, która wykazała, iż powódka kilkakrotnie otwierała i zamykała rachunki dla tych samych klientów i tym samym w sposób sztuczny kreowała

sprzedaż produktów bankowych. Ponieważ powódka w sierpniu 2012r. przebywała na zwolnieniu lekarskim nie było możliwości zapoznania jej z wynikami raportu z kontroli jak również złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd ustalił, co następuje:

E. K. pozostawała zatrudniona w (...) Banku (...) S.A. z/s w W. i u jej poprzedników prawnych od dnia 2 listopada 1995r. na podstawie umowy o pracę. W czasie zatrudnienia zajmowała stanowisko: inspektora, kasjera, sekretarki, starszego inspektora, a następnie doradcy III stopnia i starszego doradcy w Wydziale Przedsiębiorstw w Oddziale 1 Banku w S. (dowód: umowy o pracę k.1,14, zakres obowiązków k.12,17, powierzenie obowiązków k.56, 65, 89 części B akt osobowych).

W okresie od dnia 5 lipca 2012r. do 2 stycznia 2013r. E. K. pozostawała niezdolna do pracy i z tego tytuł pobierała zasiłek chorobowy. Z uwagi na dalszą niezdolność do pracy, na okres od dnia 3 stycznia 2013r. do dnia 2 kwietnia 2013r., a następnie od dnia 3 kwietnia 2013r. do dnia 1 czerwca 2013r. przyznano E. K. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego (dowód: decyzje ZUS k.109,113).

Oświadczeniem z dnia 6 maja 2013r. pracodawca (...) Bank (...) S.A. z/s w W. rozwiązał z E. K. umowę o pracę na podstawie art.53§1 pkt 1 lit b kodeksu pracy, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące (dowód: oświadczenie z dnia 6 maja 2013r. k.5 części C akt osobowych).

W dniu 22 maja 2013r. E. K. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, w trybie art.53§5 kodeksu pracy zgłosiła byłemu pracodawcy gotowość powrotu do pracy. W odpowiedzi na wniosek pracodawca poinformował, iż nie jest możliwe uwzględnienie wniosku albowiem nie ustala przyczyna jej nieobecności w pracy (dowód: wniosek z dnia 22 maja 2013r. k.8, odpowiedź na wniosek k.9 części C akt osobowych).

Po upływie okresu świadczenia rehabilitacyjnego, w dniu 7 czerwca 2013r. E. K. ponownie zgłosiła byłemu pracodawcy gotowość powrotu do pracy. W odpowiedzi pracodawca poinformował, iż brak jest możliwości jej ponownego zatrudnienia. Wskazał, iż dotychczasowy przebieg pracy zawodowej w Banku nie daje gwarancji, po upływie rocznej nieobecności, iż sprostą ona aktualnym wymaganiom, wynikającym z obecnie obowiązujących procedur bankowych i standardów jakości klienta (dowód: wniosek z dnia 4 czerwca 2013r. k.10, odpowiedź na wniosek k.11 części C akt osobowych).

W dacie zgłoszenia gotowości do ponownego podjęcia pracy E. K. była zdolna do świadczenia pracy na stanowisku dotychczas zajmowanym, jak również na innych stanowiska pracy odpowiadających jej kwalifikacjom (dowód: opinia biegłego z zakresu medycyny pracy k.100-108, opinia biegłego z zakresu psychiatrii k.145-146, opinia biegłego z zakresu psychologii k.173-174).

W Wydziale Przedsiębiorstw w (...) S.A. Oddziale 1 w S., którym E. K. świadczyła pracę do czasu powstania niezdolności do pracy miały miejsce częste rotacje pracowników. W czerwcu 2013r. istniały wakaty w Wydziale Przedsiębiorstw, na które była prowadzona rekrutacja. Ponadto od dnia 1 lipca 2013r. były trzy wolne stanowiska doradcy w Oddziale 1 w S., od 2 sierpnia 2013r. wolne stanowisko kierownika zespołu w Oddziale 1 w S., od dnia 1 września 2013r. kolejne wolne stanowisko doradcy w Oddziale 1 w S., od dnia 12 stycznia 2013r. wolne stanowisko doradcy w Oddziale 1 w A. stanowiącym oddział podległy Oddziałowi 1 w S. (dowód: informacja o ofertach pracy k.37-38, 67, zeznania świadka G. G. k.65v-66).

Sąd zważył, co następuje:

Stosownie do treści art. 53§5 kodeksu pracy pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w §1 i 2 art.53, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli zachodzą okoliczności przewidziane w art.53§ 5 k.p. – pracownik w ciągu 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę zgłosi powrót do pracy i jest zdolny do świadczenia pracy - to ma on roszczenie o zawarcie umowy o pracę.

Możliwość ponownego zatrudnienia należy rozpatrywać w odniesieniu do rodzaju pracy uprzednio wykonywanej przez pracownika ale też z uwzględnieniem jego kwalifikacji. Ponadto obowiązek ponownego zatrudnienia byłego pracownika w ramach art. 53 § 5 k.p. jest limitowany możliwościami pracodawcy. Oznacza to, że roszczenie o nawiązanie stosunku pracy jest skuteczne tylko wówczas, kiedy pracodawcy pozwalają na to obiektywne okoliczności. Roszczenie to nie przysługuje w razie upadłości bądź likwidacji pracodawcy. W sytuacji gdy na skutek restrukturyzacji zlikwidowano miejsce pracy lub zostało ono wytransferowane, pracownik nie ma prawa do nawiązania stosunku pracy. Natomiast gdy zakład pracy dysponuje wolnymi stanowiskami pracy, a pracownik ma kwalifikacje niezbędne do podjęcia wolnej pracy, powinien ponownie zatrudnić pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998r., I PKN 459/97).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, uwzględniając zarówno okoliczności dotyczące pozwanego pracodawcy jak i powodowego pracownika, Sąd stwierdził, iż w dacie zgłoszenia przez powódkę wniosku o ponowne zatrudnienie istniały obiektywne możliwości ponownego jej zatrudnienia.

Powódka wniosek swój zgłosiła niezwłocznie po ustaniu niezdolności do pracy i miało to miejsce w okresie niespełna miesiąca od daty rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W dacie zgłoszenia gotowości do powrotu do pracy była również zdolna do podjęcia pracy, co w opinii sporządzonej na potrzeby niniejszego procesu, potwierdzili biegli z zakresu medycyny pracy, psychiatrii i psychologii, które to ustalenia nie były kwestionowane przez strony. Po stronie powódki istniała zatem obiektywna możliwość podjęcia pracy.

W oparciu o dowody ujawnione w sprawie stwierdzić należy, iż po stronie pracodawcy również istniała możliwość ponownego zatrudnienia powódki. Zarówno z dowodów przedstawionych przez powódkę, jak i przez pozwanego wynika, iż w Oddziale 1 w S., gdzie powódka świadczyła pracę w 2013r. było pięć wolnych stanowisk pracy, na które pozwany prowadził rekrutacje. Wolne stanowisko pracy od dnia 12 stycznia 2013r. było również w Oddziale 1 w A.. Podkreślić należy, iż dane te dotyczą tylko placówek w S. oraz w A., natomiast pozwany na którym spoczywał ciężar dowodu co do braku możliwości ponownego zatrudnienia powódki, nie wykazał, iż wolnych stanowisk pracy nie było w innych pobliskich miejscowościach, tj. E. czy O.. Pracodawcą powódki była bowiem (...) Bank (...) S.A. z/s w W., nie zaś Oddział w S., stąd też w przypadku braku wolnych stanowisk pracy w placówkach w S., mógł zaproponować jej pracę w innej nieodległej miejscowości.

Analizując akta osobowe powódki Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia argumentacji pozwanego, że dotychczasowy przebieg pracy zawodowej powódki w Banku nie daje gwarancji, iż po upływie rocznej nieobecności sprostą ona aktualnym wymaganiom, wynikającym z obecnie obowiązujących procedur bankowych i standardów jakości klienta. Powódka pracując u pozwanego zajmowała różne stanowiska pracy, awansując ze stanowiska kasjera na stanowisko doradcy, a ostatnio starszego doradcy. Śledząc karierę zawodową powódki stwierdzić należy, iż nabywała ona doświadczenie zawodowe, co było doceniane przez pracodawcę i wiązało się z jej awansowaniem, a nie degradacją. W aktach osobowych powódki Sąd nie dopatrzył się również żadnych innych dowodów świadczących o nieprawidłowym wykonywaniu obowiązków przez powódkę. Istotnie, w związku z nieobecnością powódki z powodu choroby, będzie ona musiała zapoznać się z nowymi procedurami, jednakże mając na uwadze jej długoletnie doświadczenie należy stwierdzić, iż nie będzie to proces długotrwały.

Sąd nie podzielił argumentacji pozwanego, iż oceniając okoliczności umożliwiające ponowne zatrudnienie powódki winien wziąć pod uwagę wyniki audytu przeprowadzonego w maju 2012r., które skłoniły pracodawcę do podjęcia

decyzji o wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Stosunek pracy powódki nie ustał bowiem na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę wobec negatywnej oceny pracy pracownika ale w trybie art.53 1 pkt 1 lit b kodeksu pracy. Z dokumentów przedstawionych w sprawie wynika, iż audyt w Oddziale 1 w S. został przeprowadzony w okresie od 28 marca 2012r. do 2 maja 2012r. i to w dniu 2 maja 2012r. nastąpiło sporządzenie raportu, w którym wystawiono ocenę końcową – niesatysfakcjonującą. Pomimo znanych pracodawcy wyników audytu nie wypowiedział on powódce umowy o pracę, która do dnia 4 lipca 2012r. pracę świadczyła, po czym od dnia 5 lipca 2012r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Jak bowiem wynika z dokumentów przedstawionych przez pozwanego propozycja rozwiązania z powódką umowy o pracę, z którą wystąpił dyrektor Oddziału 1 w S. nie została ostatecznie zaakceptowana przez pracodawcę, co może świadczyć, iż ostatecznie dokonał innej oceny całokształtu pracy powódki.

Mając wszystko powyższe na uwadze, wobec obiektywnych możliwości ponownego zatrudnienia powódki, Sąd nakazał pozwanemu aby w trybie art.53§5 k.p. ponownie zatrudnił powódkę na stanowisku pracy zgodnym z jej kwalifikacjami (pkt I. wyroku).

Na zasadzie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.05.167.1398) obciążono pozwaną opłatą sądową oraz wydatkami w łącznej wysokości 3.345,79 zł (pkt II wyroku).

SSR Alicja Wiśniewska