

Sygn. akt VIII **Pa 197/19**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2020r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

**Przewodniczący: sędzia Małgorzata Andrzejewska**

**Sędziowie: Teresa Kalinka**

**(del.) Anna Capik-Pater**

**po rozpoznaniu** w dniu 30 czerwca 2020r. w Gliwicach

**na posiedzeniu niejawnym**

**w sprawie** P. C. (Czech)

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w K.

**o** odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 25 kwietnia 2019r. **sygn. akt** VI P 617/18

1. oddała apelację;

2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) sędzia (del.) Anna Capik-Pater

Sygn. akt VIII Pa 197/19

## UZASADNIENIE

P. C. domagał się, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu, zasądzenia od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. kwoty 16 290,93 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma procesowego precyzującego powództwo do dnia zapłaty. Wniósł też o zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód podał, że przez cały czas obowiązywania umowy o pracę z pozwaną współpracą układała się bardzo dobrze, a pozwana była zadowolona z jego pracy i nigdy nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń. Powód w ostatnim czasie był niezdolny do pracy z powodu choroby – przepukliny kręgosłupa. W dniu 23 sierpnia 2018r. wręczono mu na piśmie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazano, iż przyczyną jest duża absencja chorobowa powodująca dezorganizację pracy oddziału, w którym powód jest zatrudniony. Powód podniósł, że pozwana nie wskazała jaki okres brała pod uwagę do wypowiedzenia. W ocenie powoda wypowiedzenie jest bezpodstawne, nieuzasadnione i

pozbawione konkretów, gdyż nie posiada on wiedzy w jaki sposób jego choroba miałyby dezorganizować pracę, skoro na oddziale zatrudnionych jest wiele osób.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w K. w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana przyznała, że rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia wskazała częstą i długotrwałą absencję chorobową powoda. Podano, że pozwana w okresie absencji chorobowej powoda zmuszona była do podejmowania działań natury organizacyjnej oraz ponoszenia związanych z tym wydatków. Problemy organizacyjne prowadziły do obniżenia wyników oddziału w zakresie prowadzonej działalności. Pozwana wskazała, iż absencja chorobowa powoda w 2017r. trwała łącznie 159 dni, natomiast w 2018r. do daty rozwiązania umowy o pracę (...) dni. Pozwana wskazała też, że w oddziale, gdzie zatrudniony był powód, zatrudnionych było łącznie 16 pracowników fizycznych. Zakres robót wymagał obecności co najmniej 13 pracowników na dobę, więc każda absencja w sposób istotny destabilizowała pracę zespołu. Pozwana podniosła także, że z uwagi na stan zdrowia powoda nie może on wykonywać pracy na swoim dotychczasowym stanowisku pod ziemią.

Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2019r. Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 16 290,93 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 grudnia 2018r.; oddalił powództwo w pozostałym zakresie; zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 815 zł tytułem opłaty od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 12 marca 2012r. do dnia 30 listopada 2018r. na podstawie umowy o pracę – pierwotnie na czas określony, następnie na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnio na stanowisku robotnika transportowego pod ziemią w oddziale wierceń i profilaktyki tapaniowej.

Powód wykonywał pracę w systemie zmianowym. W zależności od wypisanej zmiany, na jednej zmianie na tożsamym stanowisku co powód pracowało od dwóch do sześciu pracowników. Zdarzało się, że na zmianie był tylko jeden taki pracownik. Za rozplanowanie załogi na oddziałach odpowiedzialny był sztygar oddziałowy, który tworzył tygodniowy grafik pracy. W grafiku pracownicy byli przypisani do danej zmiany z imienia i nazwiska. W grafiku nie było wskazywane stanowisko pracy danej osoby. Wykaz prac przypadający na daną zmianę również nie był ujmowany w grafiku. O tym jakie prace miały być wykonywane na danej zmianie decydował sztygar zmianowy. Pracownicy przed rozpoczęciem pracy byli informowani jakie prace i gdzie będą wykonywane.

W związku ze stanem zdrowia powód w okresie od dnia 15 października 2017r. do dnia 20 października 2017r. powód był hospitalizowany w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Wojewódzkim Szpitalu (...) w B., na oddziale Neurochirurgii i N.. Zarówno niezdolność do pracy powoda jak i konieczność hospitalizacji wynikały ze schorzeń kręgosłupa. Jako zasadnicze rozpoznanie schorzeń powoda w karcie informacyjnej z leczenia szpitalnego wskazano choroby krążków międzykręgowych lędźwiowych i innych z uszkodzeniem korzeni nerwów rdzeniowych.

Łącznie w 2017r. absencja chorobowa powoda w pracy wynosiła 159 dni.

Po wykorzystaniu okresu zasiłkowego decyzją z dnia 29 grudnia 2017r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 1 lutego 2018r. do dnia 1 maja 2018r. w wysokości 90% podstawy wymiaru, a w okresie od dnia 2 maja 2018r. do dnia 31 maja 2018r. w wysokości 75% podstawy wymiaru.

Po zakończeniu świadczenia rehabilitacyjnego powód wykorzystał także zaległy urlop wypoczynkowy.

Po zakończeniu okresu niezdolności do pracy powoda z powodu choroby, orzeczeniem lekarskim z dnia 7 czerwca 2018r. stwierdzono u powoda brak przeciwwskazań zdrowotnych i wskazano, że jest zdolny do wykonywania pracy.

Powód po powrocie do pracy, aż do momentu zakończenia okresu wypowiedzenia nie przebywał za zwolnieniu lekarskim w związku ze stanem zdrowia.

Pismem z dnia 28 czerwca 2018r. powód zwrócił się do pozwanej z prośbą o wyrażenie zgody na zmianę stanowiska pracy z robotnika transportowego na stanowisko osoby dozoru ruchu w specjalności górniczej. W piśmie powód wskazał, że w 2016r. ukończył studia na kierunku górnictwo i geologia w specjalności eksploatacji złóż i uzyskał tytuł inżyniera. Dodatkowo powód wskazał, że w bieżącym roku podjął studia magisterskie związane z eksploatacją złóż.

Sztygar oddziałowy oddziału na którym powód wykonywał pracę w dniu 10 lipca 2018r. wydał opinię w sprawie wniosku powoda wskazując, że powód jest pracownikiem z dużą absencją chorobową, a jego stosunek do przełożonych i współpracowników jest właściwy. Sztygar oddziałowy nie przychylił się do prośby powoda ze względu na mały stan załogi oddziału i brak wakatów na osobę dozoru ruchu w oddziale (...). W dniu 16 lipca 2018r. pozwana skierowała do powoda pismo, w którym nie wyraziła zgody na zmianę stanowiska pracy powoda z robotnika transportowego na stanowisko osoby dozoru ruchu.

Pozwana pismem z dnia 9 sierpnia 2018r. skierowanym do dyrektora do spraw ekonomiczno - pracowniczych, wskazując liczbę dni absencji powoda, oddała powoda do dyspozycji dyrektora w celu weryfikacji zasadności jego zatrudnienia. W treści pisma wskazano, że w oddziale wiertniczym zatrudnionych jest 16 pracowników fizycznych (w tym jedna osoba w okresie przedemerytalnym). Zakres robót wymaga obecności w pracy co najmniej 12-13 pracowników na dobę. Każda dłuższa absencja powoduje utrudnienia w pracy zwłaszcza w okresie urlopu.

Powód był członkiem Związku Zawodowego (...).

Pozwana w dniu 16 sierpnia 2018r. zwróciła się do Związku Zawodowego (...) z informacją, że zamierza rozwiązać z powodem umowę o pracę na mocy art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Jako przyczyna zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę wskazana została duża absencja chorobowa powoda, która powoduje dezorganizację pracy oddziału.

Związek Zawodowy (...) w dniu 20 sierpnia 2018r. wyraził swoje stanowisko w sprawie dotyczącej zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem wskazując, że podejmuje się obrony powoda i nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Jednocześnie związek zgłosił zastrzeżenia wskazując m.in., że:

- nie jest możliwa weryfikacja przez związek okoliczności planowanego rozwiązania stosunku pracy z powodem wskazanej jako „duża absencja chorobowa”, albowiem nie został wykazany okres w którym ona nastąpiła, a także nie jest możliwym wskazanie czy przyczyna ta jest aktualna, prawdziwa, rzeczywista i konkretna;
- z przeprowadzeniu rozmowy z powodem wynikało, że chorobowe powoda było wynikiem ciężkiej pracy w KWK (...), wynikającej z charakteru zatrudnienia jako pracownika transportowego, a przepuklina kręgosłupa nie wynikała w skutek lenistwa lecz sumiennego zaangażowania w pracę. Powód w okresie zatrudnienia wykonywał swoje obowiązki pracownicze sumiennie, rzetelnie i nie została nałożona na niego żadna kara dyscyplinująca;
- pytanie przez przełożonego A. L., powoda do jakiej organizacji związkowej należy, mogło wpływać na zamiar zwolnienia powoda;
- blokowany jest dalszy rozwój zawodowy powoda z uwagi na odmowę zmiany stanowiska pracy.

W dniu 22 sierpnia 2018r. powodowi wręczone zostało pismo dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę. Powód zapoznał się z treścią wypowiedzenia i zrozumiał ją. Powód nie dopytywał o przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Powód przyjął do wiadomości, że został zwolniony, ale nie zgodził się z tym.

Pismem datowanym na dzień 22 sierpnia 2018r. pozwana, na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 listopada 2018r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano dużą absencję chorobową, która powoduje dezorganizację pracy oddziału, w którym powód był zatrudniony.

Oceniając materiał dowodowy Sąd dał wiarę zarówno zeznaniom świadka A. P. (2), jak i samego powoda albowiem zeznania te korelowały ze sobą stanowiąc spójną całość.

Mając natomiast na uwadze przedmiot postępowania i fakt, że w jego toku powód zmienił żądanie na zasądzenie odszkodowanie, Sąd nie widział potrzeby dopuszczenia dowodu z dokumentacji ZUS, w szczególności zawartych tam informacji o stanie zdrowia powoda, jak również dowodu z opinii biegłego celem ustalania aktualnego stanu zdrowia powoda.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W rozważaniach prawnych Sąd powołał art. 30 § 1 pkt 2 i § 4 k.p., art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p.

Wskazano, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie może być sformułowana w jakikolwiek sposób. W tym zakresie powinny być przestrzegane pewne reguły, na które wskazywano wielokrotnie w orzecznictwie sądowym. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być konkretna i rzeczywista (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, a także, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2000r., I PKN 514/99). Określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Ocena tego, czy podana pracownikowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest wystarczająco konkretna powinna być dokonywana w odniesieniu do chwili dokonania czynności prawnej. Jak się przyjmuje, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. W rezultacie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy. Możliwe jest natomiast podanie pracownikowi przyczyny w odrębnym piśmie, które jednak musi być doręczone mu wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie. Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98).

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wyznacza zakres kognicji Sądu w sprawach z zakresu uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2012r., II PK 60/12 wskazał, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie

przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach.

W orzecznictwie wskazuje się także, że powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24 września 2015r., I PK 343/14). Zwalniany pracownik, któremu pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru do zwolnienia z pracy nie może być pozbawiony możliwości oceny trafności dokonanego wyboru, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto podana zwalnianemu pracownikowi przyczyna wypowiedzenia nie podlega w postępowaniu sądowym na takiej "konkretyzacji", która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kontestowanego wypowiedzenia (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 2014r., II PK 16/14).

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że wskazane powodowi na piśmie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie były prawdziwe, a nadto były przyczynami sformułowanymi w sposób zbyt ogólny.

Podkreślone zostało, że pozwana zarówno na etapie wypowiedzenia umowy o pracę jak i na etapie odpowiedzi na pozew nie podała konkretnych przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Pozwana powoływała twierdzenia, że absencja chorobowa powoda spowodowała dezorganizację pracy oddziału, jednakże nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Nie wskazano także czasokresu, który pozwana brała pod uwagę formułując wskazaną przyczynę wypowiedzenia.

W ocenie Sądu specyfika pracy u pozwanej polegająca na tworzeniu tygodniowego grafiku pracy i okoliczność iż absencja chorobowa powoda była długotrwała pozwalały na takie rozplanowanie prac, by na oddziale nie dochodziło do dezorganizacji. W przypadku długotrwałej i nieprzerywanej powrotami do pracy na okres kilku dni absencji pracownika, co miało miejsce w przypadku powoda, pracodawca ma możliwość dostosowania sposobu i czasu koniecznych do wykonania prac tak, by zapewnić ciągłość w działaniu przedsiębiorstwa.

Wskazano również, że powód był pracownikiem pozwanej przez okres 6 lat, a w jego aktach osobowych nie znajdują się nagany, czy też negatywne oceny pracy, a ponadto powód będąc pracownikiem pozwanej doksztalał się, rozwijał zawodowo.

Całość powyższych ustaleń, w ocenie Sądu Rejonowego, prowadzi do wniosku, że złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe i rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą wobec powoda z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 45 k.p. Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie, w kwocie odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę. Do wyliczenia kwoty odszkodowania przyjęto kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wskazaną przez pozwaną (k. 18).

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasądzają je od dnia następnego po otrzymaniu pisma wskazującego, że w miejsce przywrócenia do pracy powód wnosi o zasądzenie odszkodowania. W ocenie Sądu nie była to zmiana powództwa, a wynikająca z brzemienia art. 45 § 1 k.p. możliwa modyfikacja żądania. Sąd przyjął zatem, że pozwana w/w pismo otrzymała w dacie, kiedy otrzymał je Sąd.

W pozostałym zakresie, tj. odnośnie żądania przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy powództwo oddalono, jako niezasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono z mocy art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., 1800 ze zm. – w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu). W ocenie Sądu powód pomimo częściowego oddalenia powództwa wygrał niniejsze postępowanie, bowiem zasądzono na jego rzecz odszkodowanie za okres wypowiedzenia (na skutek sprecyzowania żądania).

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ust. 1 pkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018r., poz. 300), nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 815 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony (5% z zasądzonej kwoty). Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007r., I PZP 1/07.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania art. 233 § 1 i 2 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c., które miało wpływ na wynik sprawy poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki doświadczenia życiowego, polegającej na błędnym przyjęciu, że nieobecność powoda w pracy nie destabilizowała działalności pozwanej i nie miała wpływu na osiągnięte przez pozwaną zamierzenia wynikające z prowadzonej działalności gospodarczej;
2. naruszenie prawa materialnego art. 30 § 1 k.p. w zw. z art. 32 k.p. przez niewłaściwego zastosowanie do stanu faktycznego sprawy i przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem prawa.

Stawiając powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie ustalony stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Podkreślenie jeszcze raz wymaga, że dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku szczegółowo wyjaśnił w oparciu o jakie dowody dokonał ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył też przepisu art. 328 § 2 k.p.c. (w brzmieniu obowiązującym w dacie wydania wyroku przez ten Sąd).

Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że wskazana w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę po pierwsze nie spełnia wymogów formalnych przewidzianych Kodeksem pracy. Uzasadnienie

rozwiązania umowy o pracę zostało sporządzone w sposób zbyt ogólny – co stanowi naruszenie art. 30 § 4 k.p. W tym zakresie Sąd Okręgowy podziela całą argumentację przedstawioną przez Sąd Rejonowy. Trafnie Sąd pierwszej instancji zwrócił tutaj uwagę, że pozwana nie wskazała czasokresu, który brała pod uwagę podając przyczynę wypowiedzenia – dużą absencję chorobową.

Dopiero w trakcie postępowania przez Sądem pierwszej instancji pozwana powoływała się na okres absencji chorobowej 159 dni w 2017r. i 121 dni w 2018r. – do daty rozwiązania stosunku pracy. Takie spóźnione uzupełnienie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie może jednak zostać uznane za skuteczne.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 200r., I PKN 641/99). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest ujęcie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sposób zbyt ogólnikowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000r., I PKN 481/99). Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, iż jest ona znana pracownikowi. Warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta – mimo że nie została wskazana – była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r., I PKN 670/99).

Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Podobnie w wyroku z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98 Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.).

Sąd drugiej instancji zauważa ponadto, że w apelacji strona pozwana zarzuciła, iż powód nie wykonywał pracy od 17 lipca 2017r. do 25 maja 2018r. – a przecież w tym okresie powód korzystał też z urlopu wypoczynkowego udzielonego przez pracodawcę.

Ponadto rację ma Sąd Rejonowy, że pozwana w żaden sposób nie wykazała aby absencja chorobowa powoda dezorganizowała pracę oddziału, na którym powód był zatrudniony. Pozwana w tym zakresie nie zaproponowała jakichkolwiek wniosków dowodowych. Wskazana więc w wypowiedzeniu okoliczność wpływu absencji chorobowej powoda na dezorganizację pracy oddziału nie została udowodniona. Pozwana nie wykazała więc prawdziwości przyczyny wypowiedzenia.

Trafnie też Sąd pierwszej instancji uznał, iż długotrwała absencja chorobowa powoda pozwalała na takie rozplanowanie prac, by na oddziale nie dochodziło do dezorganizacji, gdyż w przypadku długotrwałej i nieprzerwanej powrotami do pracy na okres kilku dni absencji pracownika pracodawca ma możliwość dostosowania sposobu i czasu koniecznych do wykonania prac tak, by zapewnić ciągłość w działaniu przedsiębiorstwa. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika zresztą aby nastąpiła jakakolwiek dezorganizacja pracy oddziału, na którym był zatrudniony powód w związku z nieobecnością P. C..

Sąd drugiej instancji podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017r., I PK 290/16 – teza 3, że zakaz wypowiedzenia ustanowiony w art. 41 k.p. jest gwarancją powrotu do pracy po okresie usprawiedliwionej nieobecności, nieprzekraczającej okresu z art. 53 § 1 k.p. Skoro pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem przez okres tam wskazany, to co do zasady nie można przyjąć, że pracodawca może wypowiedzieć mu umowę o pracę zaraz po stawieniu się do pracy, ponieważ przekreśliłoby to sens udzielonej ochrony i stanowiło odwet za korzystanie z prawa do zwolnienia od pracy. Art. 53 § 3 k.p. zakazuje jedynie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy. Z treści tego przepisu nie wynika jednak, że każde wypowiedzenie spowodowane długotrwałą, zbliżoną do okresów wskazanych w art. 53 § 1 k.p., nieobecnością pracownika w pracy jest uzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę w takiej sytuacji musi być uzasadnione

dodatkowymi przesłankami, obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi.

Strona pozwana jednak nie wykazała takich przesłanek.

Reasumując po analizie wszystkich przedstawionych powyżej okoliczności, w ocenie Sądu drugiej instancji, należy jednoznacznie stwierdzić, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy – art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. Sąd Rejonowy słusznie, w oparciu o przepis art. 47<sup>1</sup> k.p., orzekł o zasądzeniu na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd oddalił apelację strony pozwanej jako pozbawioną podstaw.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.).

Stosownie do treści art. 15zsz<sup>3</sup> ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020r., poz. 374, ze zm.), po przekazaniu stronom informacji o skierowaniu sprawy na posiedzenie niejawne, wydany został wyrok na posiedzeniu niejawnym.

(-) Sędzia Teresa Kalinka (-) Sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) Sędzia(del.) Anna Capik-Pater