

Sygn. akt VIII **Pa** 77/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 września 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Maria Pierzycka-Pajak
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik (spr.) SSR (del.) Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 28 sierpnia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 4 lutego 2014 r. **sygn. akt** IV P 227/13

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.400 zł (dwa tysiące czterysta złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;
- 2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;
- 3) nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej.

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (-) SSR (del.) Joanna Smycz

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 77/14

UZASADNIENIE

Powódka A. S. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanej, tj. (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. domagała się ostatecznie zasądzenia 2.400,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Uzasadniając swoje stanowisko powódka podniosła, że pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia podał art. 22 kp. Ponadto powódka wskazała, że od dnia 11 września do dnia 10 marca 2013r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a od dnia 12 marca 2013r. do dnia 10 maja 2013r. korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego. Powódka wyjaśniła, że nieobecność w pracy spowodowana była urazem, którego doznała dnia 06 września 2012r. na rannej zmianie, podczas podnoszenia koszy z pieczywem. Powyższy fakt powódka zgłosiła kierownicze zmiany, która jednak kazała jej kontynuować pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana, w uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, że w dniu 11 maja 2013r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę wypowiedzenia wskazano częste usprawiedliwione, nieprzewidziane nieobecności w pracy uniemożliwiające požądane przez pracodawcę wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nieobecności spowodowały dezorganizację pracy, a w konsekwencji utratę zaufania do powódki jako pracownika. Pozwany podniósł, że w okresach nieobecności powódki zmuszony był dokonywać działań natury organizacyjnej poprzez wprowadzanie zmian w grafikach pracy pozostałych pracowników, a także zlecenie dopracowania do pełnego etatu pracownikom półetatowym, jak również zlecenie godzin nadliczbowych, składanie zamówień do agencji pracy tymczasowej, co generowało dodatkowe koszty. W ocenie pozwanego, powołującego się na orzecznictwo Sądu Najwyższego liczne nieobecności pracownika, które dezorganizują proces pracy stanowią wystarczającą przyczynę uzasadniającą dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powódki jakoby w dniu 06 września 2012r. doznała ona wypadku przy pracy. Wypadku takiego nie stwierdziła powołana przez pozwanego komisja powypadkowa, która z uwagi na brak zgłoszenia wypadku rozpoczęła pracę dnia 19 lipca 2013r., a zakończyła dnia 16 sierpnia 2013r. Pozwany podniósł, że o fakcie, że zwolnienia lekarskie powódki spowodowane były wypadkiem z dnia 06 września 2012r. kierownik sklepu powzięła wiadomość dopiero w chwili wręczania wypowiedzenia umowy o pracę powódce w dniu 11 maja 2013r. Jednocześnie pracodawca podał, że w trakcie wywiadu u lekarza powódka nie podała, że uraz miał miejsce w pracy, a w trakcie zwolnień lekarskich cierpiała na różne dolegliwości, zaś wskazani przez powódkę świadkowie nie widzieli opisanego przez nią zdarzenia.

Sąd Rejonowy w Gliwicach, wyrokiem z dnia 4 lutego 2014r. (sygn. akt IV P 227/13) oddalił powództwo.

Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Sąd I instancji ustalił, że A. S. została zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. z dniem 07 lutego 2007r. Początkowo strony łączyła umowa o pracę na okres próbny, następnie umowa o pracę na czas określony, a od 1 marca 2008r. umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódce powierzono obowiązki kasjera – pracownika hali w wymiarze 1/2 etatu w sklepie (...) w R. ul. (...).

Ustalono, że w 2007r. powódka korzystała ze zwolnień lekarskich przez 42 dni, a w 2008r. przez 165 dni. Od 19 stycznia 2009r. do 18 stycznia 2011r. powódka przebywała na urlopie wychowawczym.

Poczynając od 11 września 2012r. do 10 maja 2013r. powódka korzystała początkowo ze zwolnienia lekarskiego, a następnie przez dwa miesiące pobierała świadczenie rehabilitacyjne. Te nieobecności były spowodowane różnymi dolegliwościami chorobowymi.

Sąd Rejonowy ustalił, że w związku z nieobecnościami powódki sklep funkcjonował gorzej, konieczne było zwiększenie godzin pracy pozostałym pracownikom. Nadto pozwany posiłkował się pracownikami z agencji tymczasowej. Nieobecności w pracy innym pracownikom zdarzały się bardzo rzadko, a tak długich nieobecności w pracy jak powódka nie miał żaden inny pracownik.

Ustalono także, że zdarzało się, że przełożona powódki o korzystaniu przez nią z kolejnego L-4 dowiadywała się w dniu, w którym A. S. miała wrócić do pracy. Powodowało to perturbacje w grafiku pracy, a inni pracownicy musieli zostać dłużej w pracy. Zasadą było, że pozwany w związku z nieobecnością jakiegoś pracownika w pierwszej kolejności korzystał z własnych zasobów personalnych, a w ostateczności zwracał się do agencji pracy tymczasowej.

Pracownicy nie byli zadowoleni, że musieli przychodzić do pracy za powódkę. Zdarzało się, że jak powódka nie korzystała ze zwolnień lekarskich również zastępowała w pracy nieobecnych pracowników.

W styczniu 2013r. jedno ze zwolnień lekarskich powódki zostało zakwestionowane przez ZUS.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w dniu 11 maja 2013r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał naruszenie art. 22 k.p. spowodowane nieprzewidywanymi, długotrwałymi i powtarzającymi się nieobecnościami i związaną z tym dezorganizacją procesu pracy w sklepie (...) ul. (...). Wymienił także nieobecności powódki w pracy w okresie od kwietnia 2012r. do maja 2013r.

Dokonując niniejszych ustaleń Sąd Rejonowy oparł się na wskazanych wyżej dowodach, z których bezspornie wynikało, że długotrwałe nieobecności powódki w pracy wpływały na organizację pracy u pozwanego.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z kolei art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest natomiast w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Pozwany jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę wskazał naruszenie przez powódkę art. 22 k.p. spowodowane nieprzewidywanymi, długotrwałymi i powtarzającymi się nieobecnościami i związaną z tym dezorganizacją procesu pracy w sklepie (...) ul. (...).

W ocenie Sądu Rejonowego z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że usprawiedliwione nieobecności powódki w pracy wpływały na organizację pracy w sklepie pozwanego, a w szczególności skutkowały zwiększeniem liczby godzin pracy pozostałym pracownikom. Okoliczność, że pozwany był w stanie zapewnić zastępstwa nie uzasadnia uznania, że złożone powódce wypowiedzenie było niezgodne z prawem. W wyroku z dnia 11 lipca 2006r. Sąd Najwyższy stwierdził, że długotrwała, porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p. choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy (I PK 305/05, M.P.Pr. 2007/1/3). Również w orzeczeniu z dnia 03 listopada 1997r. Sąd Najwyższy uznał, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (I PKN 327/97 OSNAPiUs 1998/16/476). Nadto ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1999r., I PKN 335/98 OSNP

1999/20/648). Przyjmując, że jeżeli celem stosunku pracy jest zatrudnienie pracownika, po to, by zakład pracy płacił mu wynagrodzenie – mógł na niego liczyć i prowadzić zamierzona działalność, to częste i długotrwałe nieobecności w pracy sprzeczne są z tym celem. Mogą więc uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, chociażby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione. W nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych jest w pełni aktualne uznanie, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Zdaniem Sądu I instancji z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadków jasno wynika, że tylko powódka korzystała z długotrwałych zwolnień lekarskich, a jej nieobecności wpływały na właściwą organizację procesu pracy, a w szczególności na zwiększenie obowiązków obecnych w pracy pracowników pozwanego. Jak zauważył świadek M. P. „zastępowanie pracowników nie było mile widziane przez innych pracowników, gdyż mieli oni swoje plany, mieli dzień wolny, a musieli przyjść do pracy”. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że powódka nie złożyła żadnego wniosku dowodowego celem wykazania, że rozwiązanie z nią umowy o pracę było nieuzasadnione. Nadto jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05 października 2005r. nie narusza zasad współżycia społecznego pracodawca, który wypowiedza 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 (I PK 61/05, Pr.Pracy 2006/3/61). Sąd I instancji podkreślił, że korzystnie przez powódkę ze zwolnień lekarskich nie było zawsze uzasadnione, co potwierdziła kontrola ZUS przeprowadzona w styczniu 2013r.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

Na podstawie art.102 k.p.c. Sąd I instancji odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu biorąc pod uwagę jej aktualną sytuację finansową oraz rodzinną.

Sąd Rejonowy na marginesie wskazał, że nie badał niniejszej sprawy w kontekście zdarzenia, które zdaniem powódki miało miejsce w dniu 6 września 2012r. Na posiedzeniu wyjaśniającym pouczono powódkę o roszczeniach przysługujących jej w związku z wypadkiem przy pracy i nie zgłosiła ona w tym zakresie żadnych żądań, chociaż w toku postępowania była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka

Zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła mu:

1. naruszenie prawa materialnego, tj.:

- przepisu art. 30 § 4 k.p. i art. 45 k.p., poprzez błędną wykładnię, w szczególności poprzez przyjęcie, że sposób określenia przyczyny wypowiedzenia w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę i uzasadnienie wypowiedzenia były rzeczywiste, prawdziwe i uzasadnione,

- przepisu art. 6 k.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że strona pozwana wykazała prawdziwość i zasadność przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę nie przedstawiając jednakże dowodów na kwestionowane okoliczności w zakresie poniesienia kosztów związanych z nieobecnością powódki oraz na dezorganizację pracy i konieczność zmiany grafików z powodu nieobecności powódki,

- przepisu art. 30 § 4 k.p. i art. 45 k.p. w związku z art. 8 k.p. poprzez ich niewłaściwą wykładnię i w konsekwencji przyjęcie, że strona powodowa nie wykazała aby rozwiązanie z nią umowy o pracę było niezgodne z zasadami współżycia społecznego oraz poprzez wzięcie pod uwagę przede wszystkim interesu pracodawcy przy pominięciu słusznego interesu pracownika;

2. naruszenie przepisów postępowania, tj.

- przepisu art. 227 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i nie wyjaśnienie wszelkich faktów mających dla sprawy istotne znaczenie, w szczególności brak wyjaśnienia kwestii otrzymanych z tytułu zastępstw powódki premii, dodatkowych kosztów ponoszonych przez pozwaną,
- przepisu art. 233 k.p.c. w zw. z art. 65 k.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów skutkujące błędnymi wnioskami w sprawie oraz sprzecznością zgromadzonego w sprawie materiału z ustaleniami wynikającymi z uzasadnienia skarżonego orzeczenia, co w szczególności doprowadziło do:
- uznania, że pozwana ponosiła koszty nieobecności powódki w postaci dodatkowych wynagrodzeń dla pracowników zastępujących powódkę (premie, godziny nadliczbowe, koszt umów o zastępstwo),
- zestawienia treści zeznań świadków oraz stron w sposób wybiórczy, w wyniku czego ustalenia Sądu I instancji są sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem,
- przyznania waloru dowodowego i wiarygodności wyłącznie zeznaniom świadków oraz zeznaniom strony pozwanej w sytuacji, w której strona pozwana poza zeznaniami nie przedłożyła żadnych dokumentów, z których wynikałyby podnoszone twierdzenia, a charakter tych okoliczności wskazuje, że dokumenty te muszą się u pozwanej znajdować,
- błędnego uznania nie wywiązywania się przez powódkę z obowiązków pracowniczych w stopniu uzasadniającym uznanie dezorganizacji pracy u pozwanej,
- pominięcia zeznań M. P. mimo, że z zeznania świadka wynikają treści istotne dla niniejszej sprawy, sprzeczne z ustaleniami Sadu I instancji wskazanymi w uzasadnieniu skarżonego orzeczenia, a zgodne z twierdzeniami powódki,
- przyjęcie, że to wyłącznie nieobecność powódki dezorganizowała pracę zakładu,
- pominięcia profesjonalnego i zarobkowego charakteru działalności pozwanej, która jako podmiot gospodarczy działa na własne ryzyko i jako zorganizowany podmiot gospodarczy jest zobowiązany do odpowiedniej organizacji zakładu pracy,
- uznania, że nieobecność powódki dezorganizowała pracę pozwanej bez analizy stanu osobowego osób zatrudnionych i zakresu ich obowiązków przed rozwiązaniem umowy o pracę i w trakcie obowiązywania stosunku pracy pomiędzy stronami.

W oparciu o tak postawione zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy;

ewentualnie o;

uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji;

orzeczenie o kosztach w sprawie w szczególności poprzez zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje, względnie w sytuacji przekazania sprawy do ponownego rozpoznania pozostawienie rozstrzygnięcia o kosztach temu sądowi;

zasądzenie kosztów nieopłaconego zastępstwa procesowego udzielonego z urzędu, a nieopłaconego w całości lub części.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji w całości, jak również o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji nie jest słuszny, gdyż nie odpowiada prawu.

Zgodnie z art. 32 § 1 i 2 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a nadto przyczyna ta winna być tak sprecyzowana, aby była jasna i zrozumiała dla osoby, której to oświadczenie się składa, czyli dla pracownika.

Przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W myśl § 2 sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Jak podkreśla się w doktrynie użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu "wypowiedzenie nieuzasadnione" statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Ani art. 45 k.p., ani pozostałe przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. (Por. Celeda Ryszard, Chmielek-Łubińska Ewa, Florek Ludwik, Goździewicz Grzegorz, Hintz Anna, Kijowski Andrzej, Pisarczyk Łukasz, Skoczyński Jacek, Wagner Barbara, Zieliński Tadeusz, Komentarz LEX 2009 do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.)

Zgodnie z poglądami prezentowanymi w doktrynie i orzecznictwie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczynowość (zasadność) wypowiedzenia i rozwiązania obejmuje trzy elementy: obowiązek istnienia przyczyny, ewentualne podanie przyczyny związkowi zawodowemu, wskazanie przyczyny w piśmie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, o którym mowa w komentowanym przepisie. Przyczyna ujawniona związkowi, podana pracownikowi, jak również ujawniona przed sądem pracy musi być taka sama. (Por. Komentarz do art. 30 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.)

Jak podkreśla się w orzecznictwie „pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (...), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265).

Przedmiotem badania sądu pozostaje zatem prawdziwość i konkretność przyczyny podanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd jest związany przyczyną podaną w wypowiedzeniu i prowadzi postępowanie pod kątem tej podanej przyczyny, ustalając, czy była prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla pracownika i czy uzasadniała dokonanie wypowiedzenia.

W przypadku gdy wskazana przyczyna spełnia stawiane jej przez prawo wymogi należy uznać, że wypowiedzenie było dokonane w sposób prawidłowy. Z kolei w sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia nie została wskazana w ogóle albo nie została należycie sprecyzowana czy też nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości tj. jest nieprawdziwa, sąd uzna iż wypowiedzenie zostało dokonane w sposób niezgodny z prawem.

W żadnym jednak z powyższych przypadków, a zwłaszcza gdy przyczyna wypowiedzenia się nie potwierdziła, nie jest obowiązkiem sądu badanie czy istniała jakaś inna przyczyna zwolnienia pracownika, która nie została podana w wypowiedzeniu.

Odnosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy zważył, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, daje podstawy do uznania, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nierzeczywista, a przez to nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwana nie przedstawiła żadnych dokumentów dotyczących wypłacanych premii i ich powiązania z nieobecnością powódki, a zeznania świadków i okoliczności faktyczne przemawiają za uznaniem, że nawet jeżeli jakieś premie były wypłacone to nie wynikały z nieobecności powódki. Żaden ze świadków faktycznie nie potwierdził również otrzymania premii za zastępstwo powódki. Zatrudnienie dodatkowych osób na zastępstwo dotyczyło okoliczności innych niż nieobecność powódki.

Zdaniem Sądu II instancji nie można utożsamiać konieczności zastąpienia nieobecnego pracownika przez innych pracowników, która występuje zawsze, z dezorganizacją pracy w całym zakładzie. Dezorganizacja pracy to brak możliwości prawidłowego zorganizowania pracy, prowadzący do naruszenia istotnych interesów pracodawcy. Pracodawca powinien więc wykazać, że wskutek nieobecności powódki wystąpiły zaległości w pracy i nie było możliwości ich usunięcia lub na ich usunięcie konieczne było poniesienie dodatkowych kosztów, czy też nałożenie na innych pracowników zadań, których nie byli w stanie wykonać w normalnym czasie pracy. W niniejszej sprawie nie można uznać, że pracodawca wykazał te okoliczności. Powódka była zatrudniona na 1/2 etatu i tylko w tym wymiarze pracowała. Sami świadkowie w osobach R. Z. i M. P. zeznawali, że pomimo zatrudnienia na 1/2 etatu faktycznie pracowali po 8 godzin.

W ocenie Sądu Okręgowego dezorganizacja pracy była spowodowana systemem pracy pozwanej spółki i prowadzonego przez nią sklepu. Nie wykazano w toku postępowania, że praca w zakładzie w zakresie czynności wykonywanych przez powódkę była zakłócana wyłącznie z przyczyny nieobecności powódki w pracy. Z tego względu podana przez pozwaną kwalifikacja przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę okazała się nierzeczywista, a przez to nieuzasadniona. Organizacja pracy i poziom etatów był więc problemem pracodawcy, a nie nieobecność powódki.

Nadto w odniesieniu do stwierdzonej przez Sąd Rejonowy dezorganizacji pracy u pracodawcy należy wskazać, że Sąd I instancji w swoich rozważaniach pominął kwestie ilości pracowników wykonujących pracę dotyczącą powódki i jej zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Trudno uznać, że nieobecność jednej pracownicy (a jak zeznali świadkowie innych nieobecności nie było) powoduje dezorganizację pracy sklepu czynnego w godzinach od 6 do 22 (w niedzielę od 8 do 21) i działającego dodatkowo w godzinach nocnych. Przy takim stanie faktycznym nielogicznym wydaje się przyjęcie, że nieobecność powódki dezorganizowała pracę pozwanej tak, że wymagało to nadzwyczajnych zastępstw, czy zatrudniania innych osób.

W sprawie pominięto również fakt, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, z czym w niniejszym przypadku mamy do czynienia. Nadmienić należy,

że równoległych usprawiedliwionych nieobecności, oprócz tych wynikających ze zwolnień chorobowych, nie było. Okoliczność ta nie może jednak uzasadniać i być rozpatrywana wyłącznie na niekorzyść powódki.

Zatem postępowanie nie doprowadziło do wyjaśnienia naruszenia istotnych interesów pracodawcy, co mogłoby uzasadniać wypowiedzenie.

Mając na uwadze powyższe rozważania, należało uznać apelację powódki za uzasadnioną.

W konsekwencji Sąd Okręgowy – na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, iż zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.400 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji orzeczono na podstawie 98 k.p.c. oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz.1348 z późn. zm.).

Opłatę sądową w wysokości 150,00 zł obliczono od zasądzzonego roszczenia, to jest kwoty 2.400,00 zł.

SSO Maria Gawlik SSO Maria Pierzycka - Pająk SSR (del.) Joanna Smycz

- Sędzia (spr.) - - Przewodniczący - - Sędzia -