

Sygn. akt VIII *Pa 25/21*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2021 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca	Anna Capik-Pater
Sędziowie	Jolanta Łanowy-Klimek del. Magdalena Kimel

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 czerwca 2021r. w G.

sprawy z powództwa E. M.

przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 10 grudnia 2020 r. **sygn. akt** VI P 331/19

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Anna Capik-Pater (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek

Sygn. akt VIII Pa 25/21

UZASADNIENIE

Powódka E. M. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę złożonego jej przez pozwanego Ośrodek Pomocy (...) w G. za bezskuteczną, a w razie upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Nadto powódka domagała się zasądzenia od pozwanej na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powódka podała, iż była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 października 2012r. na stanowisku inspektora w dziale świadczeń-referacie świadczeń rodzinnych. Powódka przyznała, że w związku z problemami zdrowotnymi i przebytymi dwiema operacjami przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódce zostało złożone wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na

dezorganizację pracy oraz brak możliwości planowania zastępstw wynikający z braku zgłaszania pozwanej na bieżąco informacji o przedłużeniu nieobecności w pracy z powodu kolejnych zwolnień lekarskich. Podniosła, iż powyżej wskazana przyczyna wypowiedzenia jest niezgodna z prawdą, bowiem powódka o otrzymaniu zwolnienia lekarskiego informowała pozwaną na bieżąco. Ponadto powódka wskazała, iż to na pozwanej spoczywa obowiązek zorganizowania zastępstwa podczas nieobecności pracownika w celu umożliwienia prawidłowej organizacji pracy. Pozwana natomiast, w ocenie powódki, niewykazała, aby jakiegokolwiek problemy z organizacją pracy miały związek wyłącznie z jej nieobecnościami lub by doszło do jakichkolwiek zaniedbań z tego powodu. Powódka wskazała również, iż wykonywała swoje obowiązki w sposób rzetelny i odpowiedzialny, a jej praca była zawsze oceniana wysoko.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana podniosła, że powódka dwukrotnie przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, każde z nich trwało po 182 dni. Powódka jednakże informowała o swojej nieobecności w pracy w dniu, w którym rozpoczynała kolejne zwolnienie lekarskie, co powodowało dezorganizację pracy u pozwanej i brak możliwości zapewnienia jej ciągłości i płynności, bowiem zachowanie powódki uniemożliwiło organizację zastępstwa na czas jej nieobecności w pracy. Pozwana wskazała również, że praca powódki cechowała się niską efektywnością, a ponadto nie zawsze wywiązywała się ona ze swoich obowiązków w sposób należyty. Stąd też pozwana utraciła zaufanie do powódki i nie widzi dalszej możliwości współpracy z nią.

Wyrokiem z 10 grudnia 2020r. Sąd Rejonowy w Gliwicach w punkcie pierwszym przywrócił powódkę do pracy w pozwanym na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, natomiast w punkcie drugim zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, z kolei w punkcie trzecim zawarł orzeczenie o pobraniu, od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa- kasy Sądu Rejonowego w Gliwicach, kwoty 2.024,00zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że powódka zatrudniona była u pozwanej na stanowisku inspektora od roku 2011, początkowo w dziale świadczeń, w referacie świadczeń rodzinnych, następnie od grudnia 2014r. do końca roku 2016 w filii, zaś od roku 2017 powódka ponownie wykonywała pracę w pozwanym w referacie świadczeń rodzinnych. Powódka w referacie świadczeń rodzinnych zajmowała się rozpatrywaniem wniosków i wydawaniem decyzji w zakresie świadczeń rodzinnych, funduszu alimentacyjnego oraz świadczenia 500 +. W filii gdzie pracowała na stanowisku koordynatora oprócz wydawania decyzji w zakresie świadczeń rodzinnych do zadań powódki należała także obsługa klienta, przez niedługi okres pracowała także w sekretariacie filii. Powódka została skierowana do pracy w filii w ramach awansu. Wróciła do referatu na skutek reorganizacji filii i zlikwidowania w niej jej stanowiska. Bezpośrednim przełożonym powódki w filii była A. K., która była bardzo zadowolona z jej pracy, powódka była dla niej dużym wsparciem, miała dużo pomysłów, szukała rozwiązań prawnych.

Następnie Sąd I instancji ustalił, iż zarówno w roku 2018 od 8 stycznia do 8 lipca, jak też w roku 2019 od 1 kwietnia do 29 września, powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Każde z nich trwało 182 dni. Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich w związku z przeprowadzanymi zabiegami operacyjnymi, których wykonanie było konieczne, bowiem cierpiała na cieśń nadgarstka. Jeżeli chodzi o pierwszy zabieg, który miał miejsce 8 stycznia 2018r., to powódka miała świadomość, że po takim zabiegu nie będzie jej w pracy co najmniej przez półtora miesiąca. Ostatecznie miała wrócić do pracy po 3 miesiącach, co zgłosiła ona swojej przełożonej M. K. . Jednak w weekend przed planowanym powrotem do pracy okazało się, iż w operowanej ręce doszło do stanu zapalnego, co zrodziło konieczność przebywania na zwolnieniu lekarskim przez dalszy okres. O fakcie tym oraz kolejnych zwolnieniach lekarskich powódka każdorazowo informowała swoich przełożonych. Zwolnienia lekarskie były wystawiane powódce na okres 2-3 tygodni. W przypadku kolejnego zwolnienia lekarskiego związanego z zabiegiem na drugą rękę, powódka poinformowała również przełożonych o swojej nieobecności w pracy na około 2-3 tygodnie przed planowanym zabiegiem. Powódka w związku z swoimi dolegliwościami nie była w stanie przewidzieć, kiedy dokładnie jej powrót

do pracy będzie możliwy. Powódka również w tym przypadku każdorazowo informowała przełożonych o kolejnych zwolnieniach lekarskich.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że referat, w którym pracowała powódka podzielony jest na 5 zespołów czteroosobowych. Trzy osoby w zespole odpowiadają za wydawanie decyzji, natomiast jedna osoba przyjmuje strony i wnioski. W okresie zasiłkowym trwającym od czerwca do grudnia pracownicy referatu, w tym powódka często wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych. To samo miało także miejsce w roku 2018, gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. U pozwanej obowiązuje zasada, zgodnie z którą jeżeli jeden pracownik przebywa na urlopie lub zwolnieniu lekarskim jego praca dzielona jest na pozostałych pracowników. Również powódka w takich przypadkach zastępowała innych pracowników. W konsekwencji nieobecność powódki w pracy, spowodowana zwolnieniem lekarskim, dodatkowo obciążała pozostałych pracowników jej zespołu, jak również pozostałych pracowników referatu pracą, bowiem obowiązki powódki zostały pomiędzy nich podzielone. Pozwana zatrudniła osobę na zastępstwo za powódkę, jednakże nie od razu, bowiem nie było wiadome kiedy powódka powróci do pracy. Pracownik ten odpowiedzialny był jedynie za wydawanie prostych decyzji, bowiem przeszkolenie go w takim krótkim czasie nie było możliwe.

Sąd Rejonowy ustalił również, że w trakcie całej długotrwałej nieobecności powódki w pracy nie było żadnych niezrealizowanych wniosków o przyznanie świadczeń. Po powrocie powódki do pracy po pierwszym długotrwałym zwolnieniu lekarskim, została skierowana do wydawania prostych decyzji, następnie po wykorzystaniu na początku sierpnia 2018r. zaplanowanego urlopu wypoczynkowego, do przyjmowania wniosków. Wprawdzie powódka złożyła wniosek o urlop poza planem urlopowym, jednakże jej wniosek został zaakceptowany przez pozwaną. Od października 2018r. powódka zajmowała się zmianami decyzji dotyczących zasiłków pielęgnacyjnych w związku ze zmianą przepisów. Po powrocie z drugiego długotrwałego zwolnienia lekarskiego, tj. w roku 2019, powódka została skierowana do wydawania decyzji odnośnie świadczenia 500+, a następnie również została przydzielona do rozpatrywania wniosków o zasiłki rodzinne. Powódka przed udaniem się na drugie zwolnienie lekarskie zgłaszała swojej przełożonej, iż może nie zdążyć zrealizować wszystkich przypisanych jej wniosków do prokuratury, jednakże mimo tego ostatecznie powódka przygotowała większość zawiadomień, które miała przygotować.

W toku procesu Sąd Rejonowy ustalił, że na skutek uwag zgłoszonych przez powódkę zostały przygotowane szablony decyzji w celu usprawnienia pracy referatu. Jeżeli powódka przygotowywała decyzje według wzoru to były one poprawne, natomiast jeśli nie, to zdarzały się w nich błędy. Były też zgłaszane pewne zastrzeżenia co do czytelności i klarowności decyzji przygotowywanych przez powódkę. Innym pracownikom przy sporządzaniu projektów decyzji bez wzorów również przytrafiały się błędy. W ocenie przełożonej powódki, która to znalazła swoje odzwierciedlenie w notatce z 4 grudnia 2019r., powódka realizowała minimum powierzonych jej zadań, zaś w porównaniu z pozostałymi pracownikami cechującymi się podobnym doświadczeniem zawodowym, powódka oscylowała w niższych progach statystycznych i ze swoimi wynikami znajdowała się poniżej średniej. W ocenie przełożonej praca powódki nie uległa poprawie mimo wdrożenia szablonów decyzji. Powódka nie była jednak źle oceniana pod względem merytorycznym. Wręcz przeciwnie jeżeli chodzi o oceny pracowników, to powódka na tle pozostałych, wypadła dobrze. U pozwanej nie było ustalonego limitu w zakresie ilości wydawanych decyzji. Powódka tak jak inni pracownicy otrzymywała premie.

Ponadto Sąd I instancji ustalił, że pisemnym oświadczeniem woli z 30 września 2019r. pozwana na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą 1 października 2012r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 grudnia 2019r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano utratę zaufania w związku długotrwałym zwolnieniem lekarskim – 182 dni w okresie od 8 stycznia 2018r. do 8 lipca 2018r. oraz 182 dni w okresie od 1 kwietnia 2019r. do 29 września 2019r.; nieinformowaniem pracodawcy w trakcie przebywania na zwolnieniach lekarskich o kolejnych ich przedłużeniach oraz o zamiarze podjęcia pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego; dezorganizacją pracy komórki organizacyjnej poprzez brak możliwości planowania zastępstw wynikających z niezgłaszania na bieżąco pracodawcy informacji o przedłużeniu nieobecności w pracy; brakiem zachowania płynnej realizacji zadań, nieprzestrzegania obowiązków pracowniczych; niestosowaniem się do poleceń przełożonych oraz niską efektywnością i wydajnością pracy.

Dalej Sąd merytoryczny ustalił, że wypowiedzenie zostało wręczone powódce przez pracownicę działu kadr pozwanej. Powódce nie zostały wyjaśnione okoliczności wypowiedzenia, w szczególności co do zarzutów, jakoby powódka nie stosowała się do poleceń przełożonych i tego, iż jej praca cechowała się niską efektywnością i wydajnością pomimo tego, że powódka zwróciła się o wyjaśnienie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w tym zakresie.

Sąd Rejonowy, poczynił następujące rozważania:

W pierwszej kolejności uznał, iż w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe roszczenia powódki zasługują na uwzględnienie.

Dalej powołując się na treść art. 30 § 4 k.p. Sąd I instancji podkreślił, że 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 z art. 30 § 4 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna nie może być jednak 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 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164, a także, wyrok Sądu Najwyższego z 15 lutego 2000r., I PKN 514/99, OSNAP 2001/13/440). 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 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 SN z 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577).

Sąd merytoryczny podkreślił nadto, 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 2 października 2012r. (II PK 60/12, LEX nr 1243025) wskazał, iż 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 umożliwiałoby 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.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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.

Sąd Rejonowy uznał, że część przyczyn wskazanych w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę nie spełnia wymogów z art. 30 § 4 k.p. bowiem nie była konkretna, zrozumiała, zaś pozostała część nie była prawdziwa, a zatem wypowiedzenie powódce umowy o pracę zarówno naruszało przepisy prawa regulujące wypowiedzanie umów o pracę, jak i było nieuzasadnione.

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany podał powódce, iż utrata zaufania do powódki wiązała się między innymi z brakiem zachowania płynnej realizacji zadań, nieprzestrzeganiem obowiązków pracowniczych, niestosowaniem się do poleceń przełożonych, jak i niską efektywnością i wydajnością pracy. Przesłanki te, w ocenie Sądu, jak również w odczuciu powódki, zostały sformułowane bardzo ogólnie i w żaden sposób nie odwołują się one do konkretnego zachowania powódki. Pozwany nie wyjaśnił w wypowiedzeniu umowy o pracę, na czym miałyby polegać niewypełnianie obowiązków prawnych przez powódkę lub niestosowanie się do poleceń służbowych albo w jaki sposób powódka nie zapewniała płynnej realizacji zadań. Wprawdzie wymóg konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę nie oznacza, że w sposób drobiazgowy lub szczegółowy należy przytaczać wszelkie zaniechania ze strony pracownika, które przyczyniły się do podjęcia decyzji o rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę, to jednak obowiązek konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia niesie za sobą konieczność wskazania jej pracownikowi w taki sposób, aby była ona dla niego dostatecznie zrozumiała, a jeśli nie została ona dokładnie określona w samej treści wypowiedzenia, by wynikała ona z innych okoliczności, chociażby z ustnych wyjaśnień pracodawcy.

Pozwany uzasadniał wypowiedzenie umowy o pracę także długotrwałym zwolnieniem lekarskim powódki, nieinformowaniem przez nią pracodawcy w trakcie przebywania powódki na zwolnieniach lekarskich o kolejnych przedłużeniach tych zwolnień, co miało powodować dezorganizację pracy działu, w którym pracowała powódka.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy pozwala na stwierdzenie, że nieobecność powódki w pracy dezorganizowała pracę u pozwanego, a zatem ta przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana powódce nie była prawdziwa, a tym samym uzasadniona. Nieobecność powódki w pracy z całą pewnością stanowiła dodatkowe obciążenie pracowników zespołu powódki, jak i całego referatu, nie przesądza to jednak o tym, że u pozwanego doszło do dezorganizacji pracy. Nieobecność powódki w pracy nie wpłynęła w żaden sposób na ilość rozpoznanych wniosków, bowiem w okresie jej nieobecności wszystkie wnioski o zasiłki zostały rozpoznane. Nie okazały się również prawdziwe twierdzenia pozwanego, jakoby nieobecność powódki spowodowała konieczność pracowania przez pozostałych pracowników pracy w godzinach nadliczbowych, bowiem u pozwanego przyjętym było, iż pracownicy musieli wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, w szczególności w trakcie okresu zasiłkowego trwającego mniej więcej od czerwca do grudnia każdego roku, co także dotyczyło powódki. Tak samo nie było nadzwyczajną sytuacją u pozwanego, iż w razie nieobecności jednego z pracowników, czy to krótkotrwałej czy też dłuższej jego zakres obowiązków dzielony był pomiędzy pozostałych pracowników. Sama powódka również zastępowała w takich przypadkach innych pracowników.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Rejonowy, na podstawie wyżej przywołanych przepisów orzekł o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. W dalszej kolejności Sąd I instancji uzasadnił orzeczenie o kosztach procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany.

Zaskarżył powyższy wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie

art. art. 45 § 1 i 2 k.p. poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę, było wadliwe, a także, iż nie zaszyły przesłanki do przyznania powódce odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

W dalszej kolejności zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że dwukrotne długotrwałe zwolnienia lekarskie powódki, nie zdeorganizowały pracy u pozwanego.

W oparciu o tak postawione zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie w razie uznania słuszności roszczeń powódki, wniósł o zasądzenie stosownego odszkodowania, w miejsce przywrócenia powódki do pracy u pozwanego. Wniósł również o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu do powyższego stanowiska apelujący skupił się w głównej mierze na wykazaniu, że Sąd I instancji dokonał innej oceny zebranego przez siebie materiału dowodowego, niż przyjęta przez pozwanego linia, którą prezentował przed tym Sądem, co

w jego ocenie doprowadziło do niewłaściwych ustaleń, które doprowadziły do niewłaściwego zastosowania wskazanych wyżej przepisów długotrwałe chorobowe powódki, niewątpliwie dezorganizowały proces pracy u pozwanego, który ze względu na każdorazowe niezapowiedziane przedłużane zwolnień lekarskich przez powódkę, nie był w stanie skutecznie zorganizować dla niej zastępstwa, a w konsekwencji również racjonalnie rozdzielić jej pracy, bez znacznego obciążania obowiązkami pozostałych pracowników. Nadto zaznaczył, że w jego ocenie, Sąd winien, w miejsce przywrócenie do pracy, orzec jedynie o stosownym odszkodowaniu.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie, dzieląc w uzasadnieniu ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy i wydane w oparciu o ustalenia tego Sądu rozstrzygnięcie. Wniosła również o zasądzenie od pozwanego, na rzecz powódki, zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Przechodząc do zarzutów w zakresie przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego i jego oceny należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej analizy materiału dowodowego i dokonał właściwych ustaleń, w związku z czym Sąd odwoławczy uznał, iż materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym jest spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego i na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem Rejonowym dookonał ustaleń zbieżnych z ustaleniami Sądu I instancji. Słusznie, zdaniem Sądu II instancji, Sąd Rejonowy ustalił, że w niniejszej sprawie faktycznie wskazane na piśmie przesłanki wypowiedzenia stosunku pracy, zostały sformułowane bardzo ogólnie i w żaden sposób nie odwołują się one do konkretnego zachowania powódki. Ma bowiem rację Sąd Rejonowy, że skonkretyzowanie okoliczności, które miały niejako stanowić przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę, takie jak niewypełnianie obowiązków pracowniczych, brak płynnej realizacji zadań, niestosowanie się do poleceń przełożonego nie nastąpiło w piśmie wypowiadającym powódkę umowę o pracę. Strona pozwana konkretne zarzuty kierowane do powódki formułowała dopiero w toku procesu, jak choćby w piśmie procesowym z 2 września 2020r. jak również w oparciu o zeznania zawnioskowanych przez pozwanego świadków. Dopiero w piśmie procesowym z 2 września 2020r. pozwany wskazywał bowiem na konkretne sprawy rozpoznawane przez powódkę, w których miała dopuścić się ona bliżej nieokreślonych uchybień. Z kolei z momentem wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę nikt nie wskazał jej, że wypowiedzenie umowy o pracę związane jest z ww. sprawami. Nikt też wcześniej tj. przed

wypowiedzeniem umowy o pracę, takich zarzutów w stosunku do powódki nie formułował. Powódka po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę, od pracownika działu kadr, dopytywała o wyjaśnienie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, jak chociażby o niską efektywność, wydajność pracy, niestosowanie do poleceń przełożonych, nieprzestrzeganie obowiązków pracowniczych, to jednak żadnych wyjaśnień w tym zakresie nie otrzymała. Tym samym słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że przyczyny te nie były skonkretyzowane, były natomiast ogólnikowe i niezrozumiałe dla powódki, a w konsekwencji nie mogły stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Sąd Okręgowy uznał również, że w trakcie przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego pozwany nie sprostował ciężącemu na nim zgodnie z art. 6 k.c. obowiązkowi wykazania prawdziwości podnoszonych przez niego tez, a w szczególności, to że powódka przez swoje absencje chorobowe w sposób znaczący dezorganizowała proces pracy u pozwanego, w szczególności, że istniała konieczność przekazywania jej obowiązków pozostałym członkom jej zespołu, co w sposób nadmierny prowadziło do obciążenia ich pracą ponad miarę i w efekcie koniecznością pracy przez te osoby w nadgodzinach. Z kolei z przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego wynika jednoznacznie, że w okresach tych, niezależnie od absencji poszczególnych pracowników, u pozwanego istniał taki natłok pracy, który warunkował pracę w godzinach nadliczbowych, również przez samą powódkę.

Z tych samych przyczyn Sąd Okręgowy nie uwzględnił składanego przez pozwanego w uzasadnieniu apelacji, zarzutu odnośnie sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego z zebraniem przez ten sąd materiałem dowodowym, a tym samym naruszenia art. 233 k.p.c. Należy bowiem podkreślić, że ocena zebranych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym dowodów, w tym również zeznań świadków i podjęcie decyzji o zakończeniu tego postępowania dowodowego, lub ewentualnym dopuszczeniu i przeprowadzeniu dalszych dowodów, należy do kompetencji Sądu I instancji i podlega przez przyzmat zasady określonej w art. 233 k.p.c., tj. zasad swobodnej oceny dowodów. Jak już wyżej wykazano, w ocenie Sądu odwoławczego, Sąd I instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe i oceniając zebrane w nim dowody, nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Sąd Rejonowy w swoim uzasadnieniu przytoczył przyczyny dla których uznał za wiarygodne tylko przeprowadzone przez siebie dowody, z którymi Sąd Okręgowy się w pełni zgadza. W szczególności prawidłowo Sąd I instancji przyjął, że zeznania świadków były zbieżne i znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym.

Przechodząc do dalszych rozważań nad niniejszą sprawą, podkreślić należy, że w postępowaniu dowodowym przeprowadzonym prawidłowo przez Sąd Rejonowy, powódka wykazała, że podane jej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie okazały się konkretne, zasadne i rzeczywiste, natomiast przyczynami takimi nie były okoliczności podnoszone przez pozwanego. W tym zakresie Sąd odwoławczy w pełni podziela rozważania i argumentację Sądu Rejonowego, w szczególności iż długotrwała absencja pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony, jedynie w ściśle określonych okolicznościach. W szczególności nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione - vide wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997r. (sygn. I PKN 422/97, OSNP 1998/20/600). Zatem dezorganizacja pracy z powodu długotrwałej nieobecności pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia tej umowy, zwłaszcza w przypadku długotrwałej, porównywalnej z okresem wskazanym w art. 53 k.p., choroby (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 lipca 2006r., sygn. I PK 305/05, Lex nr 395064).

Sąd Okręgowy w pełni akceptuje jednak argumentację i rozważania Sądu Rejonowego w zakresie w jakim Sąd ten uznał, że z materiału dowodowego nie wynika w żaden mierze, aby nieobecność powódki w pracy, w sposób znaczący dezorganizowała pracę u pozwanego. W konsekwencji należało zgodzić się, że przyczyna ta jako powód wypowiedzenia umowy o pracę wskazany powódce, nie był prawdziwy, a tym samym uzasadniony.

W szczególności należało zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż przy ocenie braku zasadności przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, jaką była dezorganizacja pracy pozostaje istotnym również fakt, że pozwany, po zakończeniu przez powódkę pierwszego okresu zwolnienia lekarskiego w roku 2018, udzielił jej zgody na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w sierpniu 2018r., tj. w okresie wzmożonej pracy, co jednoznacznie wskazuje, iż sytuacja działu, w którym pracowała powódka nie wymagała jej obecności w pracy w tym czasie, pomimo wcześniejszej jej długotrwałej nieobecności. Za przyjęciem powyższej oceny przemawia również fakt, iż pozwany jako pracodawca zdecydował, że powódka po powrocie ze świadczeń chorobowych, jako wieloletni i bardzo doświadczony merytorycznie pracownik, zostanie skierowana do przyjmowania wniosków zasiłkowych, do której to pracy można skierować mniej doświadczonego pracownika, nie zaś do rozpoznawania tych wniosków merytorycznie. Zarzut dezorganizacji pracy u pozwanego z uwagi na zwolnienia lekarskie powódki okazał się więc nieuzasadniony. W szczególności dotyczyło to długotrwałego zwolnienia lekarskiego powódki od 8 stycznia 2018r. do 8 lipca 2018r., oraz od 1 kwietnia 2019r. do 29 września 2019r., które każde z osobna trwały łącznie po 182 dni. Były one bowiem spowodowane zabiegami operacyjnymi, o konieczności przeprowadzenia których, powódka z wyprzedzeniem informowała pozwanego. Nadto powódka każdorazowo informowała swoich przełożonych o kolejnych zwolnieniach lekarskich, co nawet pozwoliło pozwanemu na zatrudnienie pracownika na zastępstwo za nieobecną powódkę.

Niezależnie od powyższego Sąd II instancji, w pełni podziela również stanowisko Sądu I instancji w zakresie istnienia przesłanek do przywrócenia powódki do pracy, nie zaś, jak tego domagał się pozwany, jedynie do zasądzenia odszkodowania.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że apelujący nie wykazał, iż do zwolnienia powódki z pracy, doszło z przyczyn wskazanych jej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, równocześnie nie wykazał, iż wskazane w tym piśmie przyczyny były prawdziwe, konkretne i nierzeczywiste.

W związku z powyższymi rozważaniami, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji pozwanego i na podstawie art. 385 k.p.c. w punkcie pierwszym wyroku ją oddalił.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1, w zw. z § 10, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.), zasądzając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120,00 zł.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Anna Capik – Pater (-) sędzia Jolanta Łanowy – Klimek