

Sygn. akt VIII *Pa 121/18*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa L. S. (S.)

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

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 21 maja 2018 r. sygn. akt IV P 641/17

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że:

1) przywraca powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy,

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

3) nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1 344 zł (tysiąc trzysta czterdzieści cztery złote) tytułem opłaty sądowej;

II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powód L. S. domagał się o pozwaną (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. przywrócenia go do pracy i zasądzenia kosztów procesu, bowiem w jego ocenie nie było podstaw do wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego podnosząc, że długotrwałe zwolnienia lekarskie powoda skutkowały dezorganizacją pracy i uzasadniały wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 21 maja 2018r. Sąd Rejonowy w Z. oddalił powództwo i obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwaną, nadto przyznał od Skarbu Państwa na rzecz pełnomocnika powoda wynagrodzenie tytułem nieopłaconej pomocy udzielonej z urzędu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem pozwaną od 1 lipca 2010r., początkowo zatrudnionym na podstawie dwóch kolejno zawartych umów o pracę na czas określony, pierwszej do 30 czerwca 2011r., drugiej do dnia 31 lipca 2012r., a ostatecznie od 1 lutego 2012r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, na stanowisku operatora suwnicy, w pełnym wymiarze etatu, w ruchu zmianowym. Powód miał problemy zdrowotne z kręgosłupem od 16 roku życia – przepuklina kręgosłupa. W dniu 25 stycznia 2017r. pozwana zaproponowała powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z odprawą w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powód nie wyraził zgody na to zgody.

Jak dalej ustalił Sąd I instancji, powód był nieobecny w pracy w okresie od 30 stycznia do 21.07 2017r. W tym czasie powoda zastępowali R. K. (1) i T. Z., a organizacją zastępstw u pozwaną zajmował się majster. Konieczność zastępstw spowodowała w pewnym stopniu produkcję. Czasami z powodu nieobecności powoda R. K. (2) zostawał po godzinach, czasami przychodził w weekendy. Co do zasady hala, na której pracował powód jest ogrzewana jednak zdarza się, że ogrzewanie jest zepsute. Pracownicy organizują sobie wtedy ogrzewanie we własnym zakresie. Pracownicy pozwaną raz na 3 lata otrzymywali ocieplaną odzież roboczą.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z 21 lipca 2017r. Kierownik Oddziału Kształowników Spawanych S. P. poinformował prezesa zarządu pozwaną spółki o nie podpisaniu przez powoda porozumienia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę oraz o tym, że udał się on na długotrwałe zwolnienie lekarskie powodujące dezorganizację pracy na oddziale oraz ponoszenie dodatkowych kosztów z tytułu zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych. W związku z powyższym podtrzymał swoją propozycję rozwiązania z powodem umowy o pracę. Pozwana pismem z 25 lipca 2017r. zwróciła do organizacji związkowych działających na jej terenie, czy powód korzysta z obrony związkowej. Organizacje udzieliły odpowiedzi odmownej.

Dnia 27 lipca 2017r. powód otrzymał pisemne oświadczenie pozwaną o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano częste usprawiedliwione nieobecności powoda w pracy, spowodowane chorobą, rodzące brak możliwości wykonywania przez niego obowiązków przydzielonych zakresem zadań. Wskazano na brak dyspozycyjności po jego stronie powodujący niekorzystne skutki: częste i trwające długo nieobecności w pracy dezorganizujące pracę i zmuszające do zmiany organizacji pracy tj. powierzenia jego obowiązków innym pracownikom w ramach pracy w godzinach nadliczbowych lub w ramach outsourcingu, a także doprowadzające do sytuacji gdy jego obowiązki nie są wykonywane – co naraża pracodawcę na dodatkowe koszty. W latach 2014 – 2017 były to łącznie 202 dni robocze. Natomiast w okresie bieżącego roku na zwolnieniu lekarskim 121 dni roboczych, co stanowiło 82% czasu pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane dokumenty, których żadna ze stron nie kwestionowała oraz w oparciu o zbieżne z nimi zeznania świadków J. B., M. G. i W. S.. Sąd uwzględnił częściowo zeznania świadka R. K. (2), ale tylko w zakresie w jakim były one zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka, w których utrzymywał on, że powód nie chodził często na zwolnienia chorobowe, przeczyła temu bowiem dokumentacja złożona do akt. Również zeznania o braku komplikacji z powodu

nieobecności powoda stały w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków. Podobnie zeznania powoda, Sąd uwzględnił jedynie w zakresie w jakim były one zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji odwołał się do treści art. 30 §4 kp, zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Z kolei art. 45 §1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Dalej Sąd wskazał, że przepis art. 30 §4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę; istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy; (zob. wyrok z 15.11.2006r., I PK 112/06). Należy jednak zaznaczyć, że w obowiązującym kodeksie pracy istnieje rozróżnienie pomiędzy formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, którego wymóg wynika z wyżej wspomnianego art. 30 §4 k.p., a jej zasadnością, która jest warunkiem uznania wypowiedzenia za uzasadnione (wyrok SN z 18.04.2001r. I PKN 370/00).

Dalej Sąd I instancji podkreślił, że 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. W rozpoznawanej sprawie, pozwana, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazała częste usprawiedliwione nieobecności powoda w pracy spowodowane chorobą, rodzące brak możliwości wykonywania przez niego obowiązków przydzielonych zakresem zadań, brak dyspozycyjności powodujący niekorzystne skutki: częste i trwające długo nieobecności w pracy dezorganizujące pracę i zmuszające do zmiany organizacji pracy tj. powierzenia jego obowiązków innym pracownikom w ramach pracy w godzinach nadliczbowych lub w ramach outsourcingu, a także doprowadzające do sytuacji gdy jego obowiązki nie są wykonywane – co narażało pracodawcę na dodatkowe koszty. W latach 2014 – 2017 były to łącznie 202 dni robocze. Natomiast w okresie bieżącego roku na zwolnieniu lekarskim 121 dni roboczych, co stanowiło 82% czasu pracy. Według Sądu Rejonowego, sposób wskazania przez pracodawcę przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę czynił zadość wymogom formalnym wynikającym z art. 30 §4 k.p. Dalej wskazano, że dla oceny zasadności wypowiedzenia ma znaczenie, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie, dawały podstawę do uznania naganności zachowania pracownika (choćby nawet nie można mu było przypisać subiektywnego zawinienia) i w konsekwencji uzasadniały rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie dokonane powodowi należy uznać za uzasadnione, a to w świetle przeważającego w orzecznictwie poglądu zgodnie z którym, długotrwała, powtarzająca się nieobecność pracownika, chociażby niezawiniona i formalnie usprawiedliwiona, która wymaga podjęcia przez pracodawcę działań natury organizacyjnej oraz pociąga wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy. Sąd orzekający odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z 19 marca 2014r., I PK 177/13, w którym stwierdzono, że absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę nawet wówczas gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej.

W konsekwencji Sąd I instancji stwierdził, że nieobecności powoda powtarzały się i miały długotrwały charakter, czemu z resztą sam powód nie zaprzeczył. Jednocześnie, w ocenie tego Sądu pozwana zdołała wykazać, że częste nieobecności powoda dezorganizowały pracę w Oddziale Kształtowników Spawanych, bowiem z uwagi na zmianową organizację pracy, nieobecność powoda i podział jego obowiązków między pozostałe osoby, powstała konieczność

kaskadowego organizowania zastępstw. Ponadto spadało tempo produkcji, gdyż osoby zastępujące powoda miały mniejsze doświadczenie w obsłudze suwnicy, na której zazwyczaj pracował powód. Ponadto pracodawca zmuszony był zlecać pracę w godzinach nadliczbowych, co było utrudnione z uwagi na ustawowy obowiązek zapewnienia pracownikom zmianowym odpowiedniego dobowego tygodniowego czasu odpoczynku.

Za nieuzasadnione uznał Sąd Rejonowy stwierdzenia powoda odnośnie związku jego chorób i zwolnień lekarskich z rodzajem pracy świadczonej dla pozwanej. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika bowiem, że powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego z uwagi na bóle kręgosłupa, natomiast panujące na hali niskie temperatury powodowały infekcje górnych dróg oddechowych. W związku z powyższym należało stwierdzić, że warunki panujące u pozwanego pracodawcy nie miały bezpośredniego związku ze schorzeniem, z powodu którego powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, przy czym dolegliwości powód miał od 16 roku życia. Z tych przyczyn, Sąd Rejonowy uznał, za uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę i na mocy art. 45 kp oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego, orzeczono na podstawie art. 98 kpc. Wynagrodzenie pełnomocnika powoda z urzędu przyznano od Skarbu Państwa, w oparciu o § 2 - 4 i § 15 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 03 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2016r., poz. 1715).

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy tj. art. 233§1 kpc poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, polegającej na błędnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenie materiału dowodowego, a w szczególności uznanie, że pozwana zdołała wykazać, że częste nieobecności powoda dezorganizowały pracę Oddziału Kształowników Spawanych, podczas gdy z przedłożonego materiału dowodowego nie można takich wniosków wysunąć.

Stawiając powyższy zarzut powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie kosztów postępowania przed sądem pierwszej i drugiej instancji.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja powoda okazała się skuteczna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał wadliwej oceny zgromadzonych dowodów, przekroczył normę art. 233 § 1 kpc, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

W tym miejscu wskazać należy, że sąd drugiej instancji, jako sąd merytoryczny ma prawo i obowiązek uwzględnić cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd II instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej od 1 lipca 2010r. na stanowisku operatora suwnicy. W dniu 25 stycznia 2017r. pozwana zaproponowała powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z odprawą w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, na co powód nie wyraził zgody. Następnie w okresie od 30 stycznia do 21.07.2017r., powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z uwagi na bóle kręgosłupa i zaburzenia równowagi. Z dniem 22 lipca 2017r. powód odzyskał zdolność do pracy.

Powód pracował na hali w systemie dwuzmianowym. Na każdej zmianie pracował zwykle jeden suwnicowy. Drugim oprócz powoda suwnicowym był T. Z.. Na hali zatrudnieni byli pracownicy na różnych stanowiskach: spawacza, monter , grzacza ale specyfika pracy jest taka, że osoby te w muszą w razie potrzeby pracować na różnych stanowiskach. W związku z tym około 80% załogi hali miało uprawnienia suwnicowego i 5-10 letnie doświadczenie. Pracownicy korzystają ze zwolnień lekarskich, przeciętnie w każdym miesiący nie ma z tej przyczyny 1-2 pracowników. Zimą z uwagi na warunki atmosferyczne panujące na hali zwolnień lekarskich jest więcej. W praktyce cały czas

pracownicy się zastępują, nie pracują cały czas na tym samym stanowisku pracy, bo zawsze kogoś nie ma w pracy. Zmiana wykonywanej pracy jest spowodowana również potrzebami produkcji. Powoda podczas nieobecności chorobowej czy urlopowej, najczęściej zastępował R. K. (1), który miał najwięcej doświadczenia w obsłudze suwnicy. R. K. (1) formalnie był zatrudniony na stanowisku spawacza i w przypadkach gdy wykonywał pracę suwnicowego, ktoś był kierowany do prac spawacza – jeśli taka była potrzeba. R. K. (1) nie pracował w godzinach nadliczbowych w związku z absencją powoda. W ocenie osób współpracujących z powodem, nie korzystał on często ze zwolnień lekarskich w porównaniu do innych pracowników, jego nieobecność nie dezorganizowała produkcji, nikt nie musiał dłużej zostawać w pracy z tej przyczyny.

Pismem z 21 lipca 2017r. Kierownik Oddziału Kształtowników Spawanych S. P. poinformował prezesa zarządu pozwanej spółki o nie podpisaniu przez powoda porozumienia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę oraz o tym, że udał się on na długotrwałe zwolnienie lekarskie powodujące dezorganizację pracy na oddziale oraz ponoszenie dodatkowych kosztów z tytułu zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych. W związku z powyższym podtrzymał swoją propozycję rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Pozwana w dniu 27 lipca 2017r. wypowiedziała powodowi umowę o pracę, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała częste usprawiedliwione nieobecności powoda w pracy, spowodowane chorobą, rodzące brak możliwości wykonywania przez niego obowiązków przydzielonych zakresem zadań. Nadto, że brak dyspozycyjności powoduje niekorzystne skutki: częste i trwające długo nieobecności w pracy dezorganizują pracę i zmuszają do zmiany organizacji pracy tj. powierzenia jego obowiązków innym pracownikom w ramach pracy w godzinach nadliczbowych lub w ramach outsourcingu, a także doprowadzają do sytuacji gdy jego obowiązki nie są wykonywane – co naraża pracodawcę na dodatkowe koszty. W latach 2014 – 2017 były to łącznie 202 dni robocze. Natomiast w okresie bieżącego roku na zwolnieniu lekarskim 121 dni roboczych, co stanowiło 82% czasu pracy.

Pozwana nie wskazała, w jakich okresach powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w latach 2014, 2015, 2016.

/dowód; akta osobowe powoda, zeznania świadka J. B. k. 81-82, M. G. k. 82 T. C. k. 106, W. S. k.107, R. K. (2) k. 107 odwrót, S. P. k. 109, M. C. k. 110, przesłuchanie powoda)

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest ocena zgodności z prawem oświadczenia pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę powoda. Jak stanowi art. 30 §4 kp, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Jak to słusznie wskazał Sąd Rejonowy, przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna. Podana przyczyna wyznacza dla sądu granice jej oceny, a na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia jej prawdziwości i zasadności. Ocena czy podana przyczyna wypowiedzenia uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy jest dokonywana w oparciu o art. 45 § 1 k.p. Jak to wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20.01.2015r., I PK 140/14, lex 1653739., „ istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia”.

Istotnym w rozpoznawanej sprawie jest, że ciężar wykazania istnienia tej przyczyny i jej udowodnienia przed sądem spoczywa na pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego, pozwana temu ciężarowi nie sprostała.

Wskazać należy, że pozwana jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powoda wskazała „częste nieobecności w pracy”, „częste i trwające długo nieobecności w pracy”, jednakże nie przedstawiła żadnego materiału dowodowego, na podstawie którego Sąd mógłby zarzut ten zweryfikować. Znany jest jedynie okres zwolnienia lekarskiego powoda, które miało miejsce w 2017r. Nie wiadomo dokładnie, w jakich okresach powód korzystał ze zwolnień lekarskich w latach 2014,2015, 2016. Pozwana ograniczyła się do podania w wypowiedzeniu tylko liczby dni absencji w tych latach tj. 81, a na tej podstawie nie sposób ustalić czy nieobecności powoda były rzeczywiście „częste” i „długotrwałe”. Ma to znaczenie dla oceny roszczenia powoda, bowiem w orzecznictwie przyjmuje się, że absencja chorobowa uzasadnia

wypowiedzenie umowy o pracę w tych przypadkach, gdy pozostaje na poziomie porównywalnym z absencjami uzasadniającymi rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 53 kp (por. uzasadnienie Sądu Najwyższego do wyroku z 19 marca 2014r.m I PK 177/13). Ani w latach 2014-2016 ani w 2017r. nieobecność powoda spowodowana chorobą nie była tak długotrwała, przy czym przypomnieć należy, że okres zasiłkowy aktualnie wynosi 182 dni. Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę może w niektórych sytuacjach stanowić szereg częstych, krótkich nieobecności pracownika, uniemożliwiających realizowanie przez niego obowiązków, ale z uwagi na brak danych – również tej okoliczności w rozpoznawanej sprawie nie można zweryfikować.

Pozwana, uzasadniając wypowiedzenie umowy o pracę powoda podała, że jego nieobecności dezorganizują pracę, zmuszają do zmiany organizacji pracy i narażają pracodawcę na dodatkowe koszty. Zdaniem Sądu Okręgowego, w toku postępowania sądowego pozwana nie wykazała tej okoliczności. Wręcz przeciwnie analiza zeznań świadków wskazuje, że większość z nich, współpracujących na jednej hali (J. B. M. G., W. S., R. K. (2), M. C.) nie zauważyła wpływu nieobecności powoda na organizację pracy. Część z nich nie postrzegala powoda jako osoby często korzystającej ze zwolnień lekarskich. Jak zeznali, wielu pracowników korzystało ze zwolnień chorobowych i normalną praktyką było wzajemne zastępowanie się. Czasami potrzeba wykonania jakiegoś zlecenia skutkowało tym, że pracownicy wykonywali pracę na różnych stanowiskach. Nie można pominąć też faktu, na który zwracali uwagę świadkowie – otóż około 80% załogi hali posiadało uprawnienia do obsługi suwnic oraz 5-10 letnie doświadczenie zawodowe, w każdej chwili zatem każdy z nich mógł zastąpić powoda – a jeśli było dużo pracy, to majster kierował pracownika do pracy suwnicowego na całą zmianę. W ocenie świadków, nieobecność powoda nie skutkowała koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych ani zatrudnienia dodatkowych osób. R. K. (2), który najczęściej zastępował powoda nie musiał w związku z tym dodatkowo pracować.

Sąd Okręgowy ma oczywiście na uwadze, że nieobecność powoda musiała skutkować jakąś zmianą w organizacji pracy, bowiem ktoś musiał wykonywać jego obowiązki, ale zaoferowane przez pozwaną dowody nie wykazały, że utrudnienia te były na tyle poważne, że uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Ponieważ jak to już wyżej wskazano, nie znana jest częstotliwość absencji chorobowej powoda w latach 2014-2016, Sąd Okręgowy może odnosić się tylko do ostatniego zwolnienia lekarskiego powoda, które miało miejsce w 2017r. Trwało ono 121 dni, spowodowane było dolegliwościami kręgosłupa, które często wymagają dłuższego leczenia, a okres absencji był krótszy od okresu zasiłkowego. Zdaniem Sądu Okręgowego, takie jednorazowe długie zwolnienie lekarskie samo w sobie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę z wieloletnim pracownikiem, jakim był powód. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, ta nieobecność powoda nie skutkowała specjalnymi utrudnieniami w organizacji pracy u pozwanej, wobec czego Sąd II instancji uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powoda było nieuzasadnione.

Po myśli art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowaniu. W rozpoznawanej sprawie, powód domaga się przywrócenia do pracy, a zatem Sąd II instancji uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwaną było nieuzasadnione, zmienił zaskarżony wyrok w całości i uwzględnił powództwo.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł, na podstawie art.98 kpc w związku z § 2 pkt.4, § 9 ust.1 pkt 1, 10§ ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015.1804). Na zasadzie art. 13 oraz 113 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2005, Nr 167, poz. 1398) Sąd obciążył pozwaną obowiązkiem poniesienia opłaty stosunkowej i wydatków.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa i art. 386 § 1 kpc Sąd drugiej instancji orzekł jak w sentencji.

(-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia