

Sygn. akt VII Pa 46/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2019 roku

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 lipca 2019 roku w Warszawie

sprawy z powództwa H. O.

przeciwko (...) Zakład (...)

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 listopada 2018 roku

sygn. akt VI P 425/17

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

a) przywraca powódkę H. O. do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy u pozwanego w (...) Zakład (...);

b) zasądza od pozwanego (...) Zakład (...) na rzecz powódki H. O. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

c) nakazuje pobrać od pozwanego (...) Zakład (...) na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.415,00 zł (tysiąc czterysta piętnaście złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić;

2. zasądza od pozwanego (...) Zakład (...) na rzecz powódki H. O. kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2018r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, orzekając w sprawie z powództwa H. O. przeciwko (...) Zakładowi (...) o przywrócenie do

pracy, oddalił powództwo i zasądził od H. O. na rzecz (...) Zakładu (...) kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań:

W dniu 6 stycznia 2004 roku powódka i pozwany zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora ds. umów i rozliczeń na pełen etat. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.312,08 zł. Powódka była zatrudniona w dziale Eksploatacyjno-Technicznym. Jej bezpośrednim przełożonym był Kierownik Działu, który w przypadku nieobecności zastępował powódkę, powódka zaś zastępowała Kierownika Działu w przypadku jego nieobecności. W Dziale, w którym zatrudniona była powódka, zatrudnionych było również dwóch inspektorów, a także ww. Kierownik Działu oraz trzech inkasentów. Każdy z pracowników zatrudnionych w Dziale miał przydzielone osobne obowiązki.

W zakresie ustawowych obowiązków powódki leżało:

1. stosowanie się do poleceń przełożonych, dotyczących pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę;
2. przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy;
3. przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
4. dbałość o dobro zakładu i ochrona mienia;
5. zachowanie tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić (...) na szkodę oraz przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
6. przestrzeganie zasad współżycia społecznego współpracy z innymi pracownikami (...), przekazywanie im rzetelnych i wyczerpujących informacji dotyczących prowadzonych spraw oraz informacji i wiedzy uzyskanej na kursach i szkoleniach;
7. wykonywanie wszelkich innych obowiązków zawodowych wynikających z przepisów prawa lub zasad etyki obowiązujących ze względu na wykonywany zawód;
8. znajomość i przestrzeganie przepisów: ustawy o ochronie danych osobowych, ustawy o zamówieniach publicznych, ustaw i przepisów wykonawczych z zakresu: bezpieczeństwa i higieny pracy, prawa wodnego, Kodeksu cywilnego, ustawy o rachunkowości i finansach publicznych.

W zakresie działalności podstawowej do obowiązków powódki należało:

1. przygotowywanie umów na dostawę wody i odbiór ścieków;
2. prowadzenie rejestru umów na dostawę wody i odbiór ścieków;
3. wystawianie faktur za dostawę wody i odbiór ścieków;
4. rozliczanie umów na dostawę wody i odbiór ścieków przy pomocy programu (...);
5. windykacja należności;
6. obsługa i rozliczanie inkasentów;
7. rejestrowanie kosztów związanych z eksploatacją wodociągów i kanalizacji;
8. przekazywanie Głównej Księgowej zestawień miesięcznych z rejestru sprzedaży w terminie do 10 każdego miesiąca;

9. uzgadnianie z inkasentami rejestrów faktur z tytułu umów za dostawę wody i za odprowadzanie ścieków do 10 każdego miesiąca;
10. uzgadnianie z Głównym Księgowym wpłat z tytułu umów za dostawę wody i za odprowadzanie ścieków do 10 każdego miesiąca;
11. uzgadnianie z Główną Księgową rejestrów kosztów związanych z eksploatacją wodociągów i kanalizacji;
12. archiwizacja dokumentów i dokumentacji związanej z realizacją powierzonych zadań;
13. obsługa programu (...);
14. prowadzenie rozliczeń księgowych w programie magazynowym:
 - wprowadzanie faktur zakupu materiałów,
 - przyjmowanie materiałów na stan magazynu (PZ),
 - wydawanie materiałów z magazynu odbiorcom (WZ),
 - wydawanie materiałów z magazynu - rozchód wewnętrzny (RW),
 - sporządzanie comiesięcznych raportów stanu materiałów w magazynie.

W zakresie odpowiedzialności powódki leżało także: prawidłowe prowadzenie rozliczeń umów za dostawę wody i odbiór ścieków przy użyciu programu (...); prawidłowe rejestrowanie umów; prawidłowe rejestrowanie kosztów dotyczących eksploatacji wodociągów i kanalizacji; kompetentna i sprawna obsługa interesantów oraz prawidłowe, zgodne ze stanem faktycznym prowadzenie rozliczeń magazynowych przy użyciu programu (...).

W dniu 21 listopada 2016 roku powódka odbyła wizytę u dr A. W. i otrzymała skierowanie do poradni rehabilitacyjnej. Tego samego dnia na podstawie art. 108 § 1 k.p. pozwany udzielił powódce kary upomnienia z wpisem do akt za niewykonanie polecenia służbowego. Wskazał w nim, że w dniu 17 listopada 2016 roku powódka otrzymała ustne polecenie podróży służbowej na szkolenie „Inwentaryzacja roczna 2016 w jednostkach sektora finansów publicznych” planowane na dzień 21 listopada 2016 roku lub 9 grudnia 2016 roku. Odmowa wykonania polecenia stanowiła w ocenie pracodawcy poważne utrudnienie w dobraniu wymaganej komisji inwentaryzacyjnej składników majątku oraz w wykonywaniu statutowych zadań.

Od nałożonej kary upomnienia powódka złożyła sprzeciw w piśmie z dnia 21 listopada 2016 roku. Wskazała w nim, że niewykonanie polecenie służbowego spowodowane było wcześniej umówioną wizytą w dniu 1 października 2016 roku na dzień 21 listopada 2016 roku do dr A. W. na godz. 10.45.

W dniu 2 grudnia 2016 roku pozwany wobec złożonego przez powódkę sprzeciwu uchylił karę upomnienia (błędnie nazwaną karą nagany). W treści pisma wskazał, że przypomina powódce o konieczności sumiennego i rzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych wynikających z umowy o pracę, do których należy między innymi wykonywanie poleceń bezpośredniego przełożonego oraz obowiązek podnoszenia swoich kwalifikacji i uczestnictwa w szkoleniach. Pozwany wskazał, że postępowanie powódki utrudnia funkcjonowanie zakładu pracy i powoduje konieczność wykonywania wielu obowiązków przez innych pracowników oraz bezpośredniego przełożonego. Pozwany uprzedził, że ponowne uchylanie się od wykonywania obowiązków będzie skutkowało wyciągnięciem sankcji przewidzianych w Kodeksie Pracy i Regulaminie Pracy. Zaznaczył także, że w przypadku, gdy powódka ma konieczność odbycia wizyty lekarskiej, to powinna się ona odbywać po godzinach pracy, a jeżeli nie ma takiej możliwości, to należy występować z wnioskiem urlopowym.

Powódka w dniach od 16 lutego 2017 roku do 30 maja 2017 roku przebywała na oddziale (...) z powodu nasilenia niepokoju i zwrotów głowy. Wcześniej nie była leczona psychiatrycznie. W wywiadzie wskazywała, że pogorszenie samopoczucia następowało stopniowo od listopada 2016 roku (związane z trudną sytuacją w pracy).

W okresie ostatnich 3 lat pracy u pozwanego powódka była niezdolna do pracy i nie wykonywała pracy w okresach: 13.01.2014r. - 17.01.2014r., 01.10.2014r. - 03.10.2014r., 04.10.2014r. - 10.10.2014r., 23.02.2015r. - 27.02.2015r., 28.02.2015r. - 06.03.2015r., 13.08.2015r. - 13.08.2015r., 22.09.2015r. - 02.10.2015r., 06.04.2016r. - 08.04.2016r., 18.05.2016r. - 20.05.2016r., 10.10.2016r. - 14.10.2016r., 15.10.2016r. - 21.10.2016r., 05.12.2016r. - 09.12.2016r., 19.12.2016r. - 18.06.2017r. oraz 19.06.2017r. - 16.09.2017r. (świadczenie rehabilitacyjne).

W czasie poprzedzającym wskazany trzyletni okres, powódka również korzystała ze zwolnień lekarskich z częstotliwością około raz na miesiąc lub raz na kilka miesięcy. Powódka wielokrotnie w okresie zatrudnienia korzystała z opieki lekarskiej, zgłaszała przełożonemu – kierownikowi D. lub dyrektorowi pozwanego konieczność wyjścia na wizytę lekarską. Podobnie jak inni pracownicy, nie odpracowywała tego. Wyjścia powódki był częstsze niż innych pracowników.

W czasie nieobecności powódki w pracy, do momentu kiedy zostali zatrudnieni stażyści, obowiązki powódki wykonywał T. B. oraz M. S. (1). M. S. (1) przejęła większość zadań, polegających na obsłudze programu (...) oraz rozliczeń dotyczących dostaw wody oraz odprowadzania i gospodarowania odpadami.

Od 7 grudnia 2016 roku została zatrudniona u pozwanego W. Ż. na podstawie umowy o staż z Powiatowego Urzędu Pracy. Do 19 grudnia 2016 roku pracowała razem z powódką. W tym czasie nie otrzymywała od powódki instrukcji jak ma wykonywać swoje obowiązki, zajmowała się klejeniem kopert. W. Ż., po powstaniu niezdolności do pracy powódki od 19 grudnia 2016 roku, przejęła jej obowiązki i korzystała z jej komputera. Była szkolona przez M. S. (1), T. B., B. R. oraz otrzymywała pomoc od pozostałych pracowników pozwanego. B. R. uczyła jej obsługi programu (...).

Od 27 marca 2017 roku został u pozwanego zatrudniony S. Z. na podstawie umowy o staż z Powiatowego Urzędu Pracy. Przejął on obowiązki po M. S. (1) przebywającej od 1 marca 2017 roku na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim. Również był wdrażany przez pracowników pozwanego.

W okresie wdrażania do pracy nowych pracowników ujawniono kilka błędów powstałych w wyniku działań powódki m.in. nienaliczenie jednemu z odbiorców opłaty stałej, zbyt wysokiej należności jednego odbiorcy wynikającej z wprowadzenia niewłaściwych danych związanych z przejściem przyłącza wodnego. Rozwiązanie tych problemów zajęło W. Ż. oraz T. B. dłuższy czas, wymagało przesłania dokumentacji prowadzonej przez powódkę i księgowość.

U pozwanego istniał schemat zewnętrznych szkoleń pracowniczych zleczanych przez pracodawcę lub dobrowolnych – podejmowanych z inicjatywy pracowników. Powódka nie była pracownikiem przejawiającym inicjatywę uczestnictwa w szkoleniach zewnętrznych w celu podnoszenia swoich kwalifikacji na stanowisku inspektora. Inni pracownicy pozwanego kilka razy w roku występowali do pracodawcy o umożliwienie udziału w szkoleniach, na co pracodawca wyrażał zgodę. Od 2009 roku powódka była na jednym szkoleniu zewnętrznym.

Dyrektor pozwanego w dniu 17 listopada 2016 roku wydała powódce ustne polecenie odbycia podróży służbowej na szkolenie „Inwentaryzacja roczna 2016 w jednostkach sektora finansów publicznych”, planowane na dzień 21 listopada 2016 roku lub 9 grudnia 2016 roku. Powódka odmówiła wykonania tego polecenia. Do komisji inwentaryzacyjnej została wyznaczona inna osoba.

W związku z niewielką liczbą pracowników pozwanego istniał zwyczaj, że pracownicy brali udział w komisjach inwentaryzacyjnych lub rewizyjnych. W czasie zatrudnienia powódki u pozwanego, H. O. wzięła udział w jednej komisji jako jej kierownik. W przypadku pozostałych propozycji nie wyrażała chęci udziału. Sporządzone przez nią zestawienie (spis z natury) środków trwałych zawierało błędy i musiało zostać poprawione i spisane od początku przez B. R..

U pozwanego w 2009 roku została podpisana umowa o wdrożenie programu związanego ze współpracą i wpisywaniem dłużników do (...). H. O. wysyłała wezwania do zapłaty do dłużników zalegających z uregulowaniem opłat za wodę lub odprowadzanie ścieków. Część faktur była stemplowana pieczęciami (...), co podniosło skuteczność ściągania należności. Przed zawarciem ww. umowy, z powódką oraz ówczesną główną księgową, były prowadzone rozmowy na temat wprowadzenia programu. W zakresie obowiązków powódki na podstawie ustnego polecenia znalazło się wpisywanie dłużników do rejestru (...). Powódka nie dokonywała wpisów dłużników do tego rejestru.

System premiowania u pozwanego przewidywał przyznawanie pracownikom premii uznaniowych za dobre wykonywanie obowiązków. Powódka w okresie zatrudnienia otrzymała jedną większą premię kwartalną związaną z wprowadzeniem nowego oprogramowania wraz z innymi pracownikami.

Od 1 kwietnia 2017 roku dla (...) miały zostać wprowadzone nowe taryfy dotyczące opłat za wodę. Obowiązkiem powódki zajmującej się rozliczeniami wody i ścieków było przygotowanie danych do wniosku taryfowego na 2017 roku. Powódka pokazała M. S. (1), przed powstaniem niezdolności do pracy od grudnia 2016r., jak należy sporządzać wnioski. Ostatecznie wniosek z danymi i zestawieniem został złożony przez M. S. (1).

Pismem z dnia 18 września 2017 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 6 stycznia 2004 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie zostało wręczone w obecności dyrektora pozwanego i M. R.. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano:

I. długotrwałe, powtarzające się okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy powodujące poważną dezorganizację funkcjonowania zakładu pracy. W okresie 3 lat zatrudnienia H. O. przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresach: 13.01.2014r. - 17.01.2014r., 01.10.2014r. - 03.10.2014r., 04.10.2014r. - 10.10.2014r., 23.02.2015r. - 27.02.2015r., 28.02.2015r. - 06.03.2015r., 13.08.2015r. - 13.08.2015r., 22.09.2015r. - 02.10.2015r., 06.04.2016r. - 08.04.2016r., 18.05.2016r. - 20.05.2016r., 10.10.2016r. - 14.10.2016r., 15.10.2016r. - 21.10.2016r., 05.12.2016r. - 09.12.2016r., 19.12.2016r. - 18.06.2017r., 19.06.2017r. - 16.09.2017r. - świadczenie rehabilitacyjne.

Przebywanie na zwolnieniach lekarskich powodowało dezorganizację całego Działu Eksploatacyjno-Technicznego, w którym H. O. zatrudniona była na stanowisku Inspektor ds. umów i rozliczeń. Pracodawca musiał zorganizować pracę w zakładzie pracy w taki sposób, aby obowiązki rozdzielić pomiędzy pozostałą część załogi, jak również z uwagi na częste nieobecności w pracy zatrudnić dodatkowe osoby. Podejmowane przez pracodawcę działania w tym zakresie pociągały za sobą wydatki, dodatkowe koszty oraz okresowe zwiększenie obowiązków pozostałych pracowników (...)

W okresie nieobecności, obowiązki H. O. wynikające z umowy o pracę wykonywały następujące osoby:

1. T. B. - Kierownik Działu Eksploatacyjno-Technicznego w zakresie: aktualizacji taryf za zbiorowe zaopatrzenie w wodę i zbiorowe odprowadzanie ścieków w programie komputerowym na rok 2017r. oraz wdrażania nowego programu rozliczeniowego - system (...);
2. M. I. ds. technicznych w zakresie: przygotowania umów na dostawę wody i odbioru ścieków; prowadzenia rejestru umów na dostawę wody i odbiór ścieków; wystawiania faktur za dostawę wody i odbiór ścieków; rozliczania umów na dostawę wody i odbiór ścieków przy pomocy programu (...); obsługi i rozliczania inkasentów oraz uzgadniania rejestrów faktur z tytułu umów za dostawę wody i odprowadzanie ścieków do 10 każdego miesiąca; przekazywania Głównej Księgowej zestawień miesięcznych z rejestru sprzedaży do 10 każdego miesiąca; uzgadniania wpłat z tytułu umów za dostawę wody i odprowadzania ścieków oraz rejestrów kosztów związanych z eksploatacją wodociągów i kanalizacji; prowadzenia rozliczeń księgowych w programie magazynowym oraz obsługi programu (...);
3. D. (...) w C. K. osobiście w zakresie przygotowywania odpowiedzi na pisma odbiorców usług (...).

Długotrwała nieobecność w pracy spowodowała konieczność zatrudnienia następujących osób:

1) W. Ż. - stażysta zatrudniona od 07.12.2016r.;

2) S. Z. - stażysta zatrudniony od 27.03.2017r.

w celu wykonywania zadań odpowiadających stanowisku, tj. inspektora ds. umów i rozliczeń, po uprzednim wdrożeniu tych osób i przeszkoleniu, co również wiązało się z dodatkowym nakładem pracy dla pracowników (...). Dodatkowym utrudnieniem był fakt, że etat był zablokowany, a (...) nie miała możliwości zatrudnienia na to miejsce innej osoby (brak przewidzianych dodatkowych etatów w schemacie organizacyjnym).

Szczególna dezorganizacja pracy (...) w C. spowodowana długotrwałą absencją chorobową miała miejsce w okresie od 05.12.2016r. do 09.12.2016r. oraz od 19.12.2016r. do 16.09.2017r., gdyż obejmowała zakończenie roku obrachunkowego, rozliczenie odbiorców, wystawianie sald oraz zmianę oprogramowania systemu woda/kanalizacja oraz wprowadzenie (...) ((...)). W okresie tym praktycznie wszyscy pracownicy (...) w C. zmuszeni byli do wykonywania tych czynności. Sytuację tę dodatkowo komplikował fakt, że M. S. (1) - inspektor ds. technicznych w okresie od 01.03.2017r. do 08.05.2017r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a od 09.05.2017r. na urlopie macierzyńskim. Osoba ta z uwagi na zbliżony zakres obowiązków była wyznaczona do zastępowania powódki w trakcie nieobecności. W okresie od 01.03.2017r. nastąpiły bardzo istotne utrudnienia w funkcjonowaniu całego Działu Eksploatacyjno-Technicznego.

Częste i długotrwałe nieobecności spowodowane chorobą nie pozwoliły pracodawcy na osiągnięcie celu, który legł u podstaw zawieranej umowy o pracę, tj. świadczenia pracy w sposób jakiego oczekiwał pracodawca prowadzący działalność dotyczącą zbiorowego zaopatrzenia w wodę i zbiorowego odprowadzania ścieków oraz mający do wykonania określone statutowe zadania w sposób niezawodny i ciągły.

II. Nierzetelne świadczenie pracy i naruszenie obowiązków pracowniczych:

1. w okresie zatrudnienia H. O. nie uczestniczyła w szkoleniach zewnętrznych i nie podnosiła kwalifikacji zawodowych - odmawiała udziału w szkoleniach proponowanych przez pracodawcę;

2. pomimo wielokrotnych zaleceń pracodawcy - Dyrektora (...) i Kierownika Działu Eksploatacyjno -Technicznego o konieczności zaznajomienia się i stosowania przepisów prawa, m.in. ustawy o zbiorowym zaopatrzeniu w wodę i zbiorowym odprowadzaniu ścieków, ustawy o ochronie danych osobowych, ustawy o zamówieniach publicznych, ustaw i przepisów wykonawczych z zakresu: bezpieczeństwa i higieny pracy, Kodeksy cywilnego, ustawy o rachunkowości i finansach publicznych oraz wewnętrznych regulacji zakładu pracy w tym zarządzeń Dyrektora (...) - H. O. tylko pobieżnie zapoznawała się z tymi regulacjami i stosowała je przy wykonywaniu swoich obowiązków.

III. Utrata zaufania przez pracodawcę na skutek:

1. nie wpisywania dłużników do Krajowego Rejestru Długów pomimo nałożonego obowiązku (umowa);

2. w istotnych sprawach dotyczących funkcjonowania zakładu pracy, niemieszczących się ściśle w obowiązkach służbowych, ale mających wpływ na dobro zakładu pracy, pracodawca nie mógł liczyć na współpracę, np. wyraźna odmowa udziału w komisji inwentaryzacyjnej składników majątku;

3. przerzucanie swoich obowiązków na innych pracowników:

- księgową B. R.: inwentaryzacja roczna składników majątku;

- L. K. - Dyrektora (...): nie przygotowanie danych do wniosku taryfowego na 2017r.

Sąd Rejonowy ustalił wskazany stan faktyczny na podstawie wskazanych w uzasadnieniu wyroku dokumentów, których autentyczność nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron postępowania. Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków, którym w różnym zakresie i na różne okoliczności dał wiarę. Zeznania T. B. zostały ocenione

jako wiarygodne w całości. Według Sądu Rejonowego świadek w sposób spójny i logiczny przedstawiał okoliczności towarzyszące zatrudnieniu i pracy powódki. Zeznał, że od 2009 roku, według jego wiedzy, powódka była na jednym szkoleniu zewnętrznym w przeciwieństwie do innych pracowników biorących udział w szkoleniach po kilka razy w roku. Poza tym świadek widział jak powódka odmawiała udziału w szkoleniu zaproponowanym przez dyrektora pozwanego. Wskazał, że pracodawca zaproponował inny termin szkolenia dotyczącego inwentaryzacji majątku, jednak tego terminu powódka też nie przyjęła. Świadek również zeznał, że do niego jako bezpośredniego przełożonego (kierownika działu) powódki były przekazywane zastrzeżenia z powodu odmawiania udziału w szkoleniach przez H. O.. W okresie wielokrotnych absencji świadek był też osobą, która – wraz z M. S. (1) - przejęła część obowiązków powódki.

Zeznania świadka A. Ć. Sąd I instancji pominął, gdyż świadek był p.o. dyrektora pozwanego do jesieni 2011 roku i nie znał przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a także nie miał wiedzy na temat relacji między powódką a pozostałymi pracownikami po ustaniu jego zatrudnienia.

Na zeznaniach świadka B. R. Sąd oparł poczynione ustalenia faktyczne w zakresie, w jakim świadek zeznała, że musiała osobiście sporządzić spis z natury (inwentaryzację) za powódkę. Powódka sporządziła ten dokument z błędami i wymagał ponownego sporządzenia. B. R. wskazała także, że powódka musiała przedkładać do 10 dnia każdego miesiąca zestawienie sprzedaży wody i usług z danego miesiąca. W okresie nieobecności powódki wielokrotnie robiła to M. S. (1), a nie należało to do obowiązków M. S. (1).

Zeznaniom świadka M. S. (1) Sąd dał wiarę w ograniczonym zakresie mając na względzie, że świadek zeznawała w pewnych okolicznościach sprzecznie z okolicznościami ustalonymi na podstawie pozostałych źródeł dowodowych. Sąd dał wiarę świadkowi w części, w jakiej podała, że zastępowała powódkę, wykonując jej obowiązki. Jak wskazała „nie było łatwo, ale się pracowało”. Ponadto Sąd dał wiarę świadkowi odnośnie braku szkoleń powódki. Jak zeznała M. S. (1), powódka brała udział w szkoleniach, ale obowiązkowych, np. z zakresu bhp. W pozostałym zakresie (odnośnie braku konfliktów powódki z innymi pracownikami) świadek zeznawała stosując kryteria ocenne.

Zeznaniom świadka M. Ł. Sąd dał wiarę niemalże w całości. W okresie, kiedy M. Ł. była dyrektorem, powódka na podstawie zawartej umowy z Krajowym Rejestrem Dłużników miała obowiązek zgłaszać uporczywych dłużników na listę. W umowie figurowała powódka i B. R. (księgową) i było to uzgodnione z powódką, że będzie wpisywała dłużników do (...). Świadek zeznała, i w tym zakresie Sąd dał wiarę, że powódka była świadoma tego, bo uczestniczyła w rozmowie. Odnośnie zaś nieobecności powódki, M. Ł. zeznała, że nieobecności te przekraczały normę u pozwanego. Powódka co miesiąc bywała na zwolnieniach lekarskich z powodu niezdolności do pracy po kilka dni, a jeśli chodzi o szkolenia, na które pracownicy byli kierowani przez pracodawcę, to powódka w nich nie uczestniczyła. Odmawiała uczestnictwa. Świadek ponadto zeznała, że większość pracowników oprócz odbywania szkoleń zaproponowanych przez pracodawcę, sama występowała z wnioskiem o skierowanie na szkolenia celem podniesienia kwalifikacji przydatnych na danym stanowisku.

Zeznania świadka W. M. Sąd pominął. Świadek u pozwanego był inkasentem. Ze względu na specyfikę swojej pracy nie współpracował ściśle z powódką, najczęściej przebywał „w terenie” i z powódką spotykał się w momencie kiedy musiał zgrać na komputer powódki dane ze swojego urzędu, w którym je odnotowywał.

Według Sądu Rejonowego zeznania M. R. zasługiwały na wiarę. Świadek przede wszystkim wskazała, że ze względu na specyfikę pozwanego był to zakład pracy zatrudniający mało ludzi. Powódka była proszona o udział w komisji inwentaryzacyjnej. Odmówiła wskazując, że nie posiada wystarczającej wiedzy. Konsekwencją tego było skierowanie powódki na szkolenie z zakresu inwentaryzacji. Powódka odmówiła udziału w szkoleniu i nie była to jednorazowa sytuacja. Świadek również zeznała, że u pozwanego były problemy ze skompletowaniem składu do wielu komisji (bardzo mały zakład pracy), więc istotne było, aby wszyscy pracownicy pozwanego byli zaangażowani oraz odbywali szkolenia podnoszące ich kwalifikacje. Świadek zatrudniona była w Dziale Kadr pozwanego. Wskazała, że były problemy ze znalezieniem nowych osób, aby wypełnić nieobecność pracownika długotrwale nieobecnego. Nowo zatrudniony pracownik wymagał przeszkolenia i wprowadzenia w tok pracy osoby, której obowiązki wykonywał.

Świadkom S. Z. i W. Ż. Sąd I instancji dał wiarę. Wskazał, że okres, kiedy świadkowie rozpoczęli pracę u pozwanego, pokrywał się i był konsekwencją nieobecności powódki, a później M. S. (1). S. Z. i W. Ż. byli przyuczani do pracy przez M. S. (1) oraz T. B.. W trakcie wykonywania pracy odkryli pewne błędy wynikające z nieprawidłowej realizacji przez powódkę jej obowiązków. Poza tym W. Ż. była świadkiem skarg inkasentów na trudną współpracę z powódką.

Zeznaniom świadka W. K. Sąd Rejonowy dał wiarę w zakresie w jakim zeznał, że w Gminie C. nie było środków pieniężnych na utworzenie nowych etatów i przydzielenie ich dla pozwanego. Świadek był wójtem gminy C.. Jego zeznania, w koincydencji z okolicznością długotrwałej nieobecności powódki w różnych okresach czasu, świadczą o tym, że pozwany musiał rozdzielać obowiązki powódki pomiędzy innych pracowników wobec braku możliwości szybkiego zatrudnienia nowych osób.

Sąd Rejonowy jako wiarygodne ocenił zeznania dyrektora pozwanego L. K. (1), gdyż okazały się one spójne z zeznaniami ww. świadków. Z kolei twierdzenia powódki odnośnie braku podstaw do wypowiedzenia umowy o pracę nie były zasadne, a nadto były sprzeczne z ww. zeznaniami.

Sąd Rejonowy wskazał, że postanowieniem z dnia 13 września 2018 roku oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej w zakresie przesłuchania świadków Z. G. i K. J.. Świadkowie byli inkasentami, a jak wynika z treści wypowiedzenia umowy o pracę, u podstaw ustania stosunku pracy powódki nie leżała źle układająca się współpraca z inkasentami. Odnośnie wniosku o uzupełniające przesłuchanie świadka T. B. Sąd ten wniosek również oddalił, gdyż na pierwszej rozprawie świadek zeznawał w sposób logiczny, pełny i w zakresie przyczyn wypowiedzenia. Ponadto w toku postępowania nie ujawniły się nowe okoliczności uzasadniające uzupełniające przesłuchanie wymienionego świadka.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością powództwa Sąd I instancji wskazał, że przedmiotem rozpoznania było roszczenie powódki o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy. Materialnoprawną podstawą wskazanego roszczenia jest regulacja zawarta w art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którą, 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. Wykładnia zacytowanej regulacji wskazuje, że wyróżnia się dwie alternatywne przesłanki świadczące o zasadności roszczenia o przywrócenie pracownika do pracy. Pierwsza przesłanka to uznanie wypowiedzenia umowy o pracę jako nieuzasadnionego, a więc wykazanie nieprawdziwości wskazanej w nim przyczyny albo braku dostatecznej wagi uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Drugą przesłanką jest niezgodność wypowiedzenia umowy o pracę z przepisami normującymi ten tryb rozwiązywania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy dokonując oceny złożonego powódce wypowiedzenia w pierwszej kolejności podkreślił, że zostało ono złożone z zachowaniem przewidzianej przez ustawę formy pisemnej, zawiera prawidłowe pouczenie o prawie, terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy, a poza tym w jego treści została wskazana przyczyna wypowiedzenia, co czyni zadość wymogowi przewidzianemu w art. 30 § 4 k.p. Również redakcja przyczyn nie budziła żadnych zastrzeżeń Sądu Rejonowego, gdyż zostały one ujęte jasno i konkretnie, skutkiem czego zwalniany pracownik nie miał wątpliwości co do okoliczności stanowiącej powód rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Dowodzi tego również sama treść pozwu. Przedstawiona w pozwie argumentacja jest adekwatna do okoliczności stanowiącej powód wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd I instancji, przechodząc w dalszej części do analizy zasadności każdej z trzech głównych kategorii przyczyn podanych jako podstawa wypowiedzenia umowy o pracę, wskazał, że pierwszą z nich są powtarzające się okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy, powodujące poważną dezorganizację funkcjonowania zakładu pracy oraz konieczność organizacji Działu, w którym zatrudniona była powódka, w taki sposób, aby obowiązki powódki rozdzielić pomiędzy pozostałą część załogi. W okresie nieobecności powódki, w szczególności w roku 2016 i na przełomie lat 2016/2017, była konieczność rozdysponowania obowiązków powódki na T. B. oraz M. S. (1). Długotrwała nieobecność powódki spowodowała również konieczność zatrudnienia stażystów – S. Z. i W. Ż. w celu wykonywania zadań na stanowisku nieobecnej powódki, tj. inspektora ds. umów i rozliczeń. Osoby te musiały zostać również

uprzednio przeszkolone przez pozostałych pracowników pozwanego. Spowodowało to dodatkowy nakład pracy dla pracowników pozwanego, którzy kosztem swoich obowiązków musieli poświęcać czas na naukę stażystów. Ponadto dodatkowo istotny jest fakt, że w okresie nieobecności powódki jej etat był cały czas zajęty, a pozwany nie miał możliwości zatrudnienia innej osoby na jej miejsce. Potwierdzają to zeznania wójta gminy C., który wskazał, że w schemacie organizacyjnym gminy - biorąc pod uwagę ograniczone środki pieniężne - nie było możliwości przydzielenia dodatkowego etatu. Jak wynika z ustaleń Sądu, szczególnie dezorganizująca była nieobecność powódki w okresie przełomu 2016 i 2017 roku. W tym czasie następowało zakończenie roku obrachunkowego, rozliczanie odbiorców, wystawianie sald, wprowadzenie (...) oraz zmiana oprogramowania systemu woda i kanalizacja. Sąd Rejonowy w tym zakresie w pełni zgodził się z argumentacją przedstawioną przez pozwanego. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 k.p. powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem przymiotów pracownika, związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy. Interes zakładu pracy należy natomiast pojmować w łączności z istotą i celem stosunku pracy. Skoro zaś celem stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika po to, by zakład pracy - płacąc mu wynagrodzenie - mógł na niego liczyć i prowadzić zamierzoną działalność, to częste i długotrwałe nieobecności w pracy sprzeczne są z tym celem. Mogą więc uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, choćby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione (OSN z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 422/97).

W ocenie Sądu Rejonowego długotrwała i powtarzająca się nieobecność w pracy stanowi ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki. Przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę może stanowić okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. Taką przyczyną w szczególności może być usprawiedliwiona nieobecność pracownika z przyczyn zdrowotnych, w razie gdy powoduje ona dezorganizację pracy w zakładzie. Wniosek taki można wyprowadzić między innymi z unormowań dotyczących rozwiązywania umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby pracownika, przewidzianych w art. 53 k.p. Zawarta jest w nich bowiem generalna myśl, iż pracodawca powinien mieć możliwość rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika, przy czym w zasadzie bez znaczenia są w tym wypadku inne okoliczności, niż długość zatrudnienia u danego pracodawcy oraz przyczyny choroby (wypadek przy pracy, choroba zawodowa). Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p. może nastąpić bez wypowiedzenia, natomiast nie oznacza to, że z powodu długotrwałej choroby pracownika stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia (OSN z dnia 23 stycznia 2001r., I PKN 191/00).

Sąd Rejonowy ocenił, że złożone powódce wypowiedzenie nie narusza również art. 8 k.p., albowiem pracodawca nie ma obowiązku utrzymywania stosunku pracy wielokrotnie chorego pracownika. Nie narusza zasad współzycia społecznego pracodawca, który wypowiada 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 (OSN z dnia 5 października 2005r., I PK 61/05). Wobec powyższego Sąd Rejonowy zważył, że u pozwanego doszło do dezorganizacji pracy spowodowanej nieobecnościami powódki.

Drugą przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę było nierzetelne świadczenie pracy i naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na odmawianiu uczestnictwa w szkoleniach proponowanych przez pracodawcę oraz na pobieżnym stosowaniu regulacji z zastosowaniem wskazanych przez pracodawcę ustaw oraz zarządzeń. W postępowaniu odnoszącym się do oceny zasadności przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę ciężar dowodu udowodnienia faktów spoczywa na stronie pozwanej (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Odnosząc się do odmawiania udziału w szkoleniach proponowanych przez pracodawcę oraz nieuczestniczenia w szkoleniach zewnętrznych, co przekładało się na niepodnoszenie kwalifikacji, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności uwzględnił specyfikę pozwanego jako zakładu pracy. Pozwany jako jednostka budżetowa gminy zobligowany był do powoływania komisji zajmujących się sporządzeniem obowiązkowych spisów i zestawień. Jak wynika z ustaleń Sądu, u pozwanego

istniała praktyka kierowania przez pracodawcę na określone szkolenia mające podnosić kwalifikacje związane z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem. W rozpatrywanej sprawie powódka odmówiła udziału w szkoleniu „Inwentaryzacja roczna 2016 w jednostkach sektora finansów publicznych”, planowanym na dzień 21 listopada 2016 roku lub 9 grudnia 2016 roku. Jak wynika z akt osobowych oraz dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, powódka odmówiła udziału w szkoleniu w dniu 21 listopada 2016 roku z powodu zaplanowanej 1 października 2016 roku wizyty lekarskiej. Z tej przyczyny pozwany uchylił powódce nałożoną karę porządkową. W momencie natomiast odmowy udziału w szkoleniu, tj. 17 listopada 2016 roku, powódce zaproponowany został drugi termin szkolenia, tj. 6 grudnia 2016 roku. Również w tym zakresie powódka odmówiła udziału w szkoleniu. Jak zeznawali świadkowie, powódka była osobą niebiorącą udziału w szkoleniach zewnętrznych w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Sąd Rejonowy wskazał, że niezależnie od tego, że pracownik nie ma obowiązku ustawowego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych dopóki w sposób poprawny realizuje swoje obowiązki, to w przypadku, gdy pracodawca nakłada na pracownika nowe obowiązki i kieruje go na szkolenie, odmowa pracownika jest naganna. W takich realiach powtarzający się brak aktywności może stanowić przesłankę wypowiedzenia takiemu pracownikowi umowy o pracę, gdy w porównaniu z innymi pracownikami nie przejawia takiej aktywności. Brak przeszkolenia się przez pracownika może spowodować wadliwe wykonywanie obowiązków. Wobec powyższego również ta przyczyna jest rzeczywista.

Analizując drugą część wypowiedzenia (II.2), Sąd I instancji wskazał, że pracodawca nie wykazał, aby powódka tylko pobieżnie zapoznawała się z regulacjami i pobieżnie stosowała je w realizacji obowiązków. Ciężar dowodu spoczywał na pracodawcy. W tym zakresie Sąd ustalił, że w czasie nieobecności powódki w pracy ujawniły się błędy, m.in. nieprawidłowo naliczona opłata stała, czy niewystawianie faktur dla pewnych odbiorców przez rok. Jednak nie zostało wykazane, że powyższe błędy wynikały z pobieżnego zapoznawania się z przepisami prawa lub zarządzeniami dyrektora pozwanego.

Ostatnią grupą przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, którą analizował Sąd I instancji, była utrata do powódki zaufania na skutek niewpisywania dłużników do Krajowego Rejestru Długów mimo nałożonego obowiązku, niemożliwość liczenia na powódkę w czynnościach niemieszczących się w obowiązkach służbowych, ale mających wpływ na dobro zakładu pracy oraz przerzucanie obowiązków na innych pracowników. W przedmiocie niewpisywania dłużników do (...), Sąd Rejonowy wskazał, że z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że powódka nie dokonywała wpisów do rejestru. W pozwie powódka wskazywała, że nie była poinformowana o tym, że ma taki obowiązek, ale jak wynika z jej zakresu obowiązków miała windykować należności. Poprzez windykację należności należy w tym przypadku rozumieć wszelkie działania zmierzające do wyegzekwowania danego świadczenia od odbiorcy usług świadczonych przez pozwanego. Sąd ustalił, że w okresie sprawowania funkcji dyrektora przez M. Ł. została zawarta umowa z (...). W tej umowie wskazano powódkę jako osobę mającą wpisywać uporczywych dłużników do (...). Mimo nieprzedłożenia w toku postępowania powyższej umowy w formie pisemnej, Sąd Rejonowy na podstawie zeznań świadków M. Ł. i B. R. ustalił, że leżało to w zakresie obowiązków powódki. Powódka otrzymała ustne polecenie od M. Ł. odnośnie wpisywania dłużników do (...). Ponadto i M. Ł., i T. B. potwierdzili, że powódka był osobą wpisaną w umowie jako osoba odpowiedzialna za to.

Odnośnie czynności niemieszczących się ściśle w obowiązkach służbowych powódki, ale mających wpływ na dobro zakładu pracy, co do których pozwany nie mógł liczyć na współpracę z powódką, Sąd I instancji wskazał, że powódka odmówiła udziału w komisji inwentaryzacyjnej. Nie był to jedyny przypadek, gdyż u pozwanego istniała praktyka, że ze względu na niewielką ilość pracowników dobrym zwyczajem było, że pracownicy angażowali się w udział w komisjach. Sąd Rejonowy zaakcentował, że jedną kwestią jest brak udziału w szkoleniu dotyczącym inwentaryzacji wskazanym wcześniej, a drugą odmowa udziału w komisji inwentaryzacyjnej. Powódka bezzasadnie odmówiła udziału w drugiej komisji. Jak ustalono, powódka uczestniczyła w jednej takiej komisji, której była przewodniczącą i sporządziła spis z natury (inwentarz). Niezależnie od faktu, że rezultat prac tej komisji wymagał poprawy, to powódka знаła procedury i specyfikę takiej pracy. Wobec tego zgodnie z przyjętą u pozwanego praktyką jako jeden z niewielu pracowników powinna wziąć udział w komisji. W tym zakresie, nawet nie uczestnicząc w szkoleniu, posiadała wiedzę na temat tego jak przeprowadzić inwentaryzację.

W zakresie przerzucania obowiązków na innych pracowników Sąd Rejonowy zważył, że B. R. (księgowa) sporządziła spis z natury (inwentarz) jako rezultat poprawek po komisji inwentaryzacyjnej, której powódka była przewodniczącą. Nie było to „przerzuceniem obowiązków” na innego pracownika, gdyż jak Sąd ocenił, udział w komisji inwentaryzacyjnej nie był obowiązkiem powódki zgodnie z zakresem jej obowiązków. Natomiast odnośnie nieprzygotowania danych do wniosku taryfowego na 2017 rok, powódka powinna te dane przygotować celem przedstawienia ich wójtowi. Wnioski z danymi taryfowymi należało przedłożyć na co najmniej 70 dni przed wprowadzeniem, a jak wynika z poczynionych ustaleń zmiana taryf nastąpiła 1 kwietnia 2017 roku. Wobec tego złożenie wniosku powinno nastąpić do około połowy stycznia 2017 roku. Przygotowanie danych leżało w zakresie obowiązków powódki. Przed nieobecnością w pracy trwającą od 9 grudnia 2016 roku powódka pokazywała i tłumaczyła M. S. (1) jak należy przygotować dane do wniosku taryfowego na 2017 rok.

Sąd Rejonowy przywołał pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 roku, sygn. akt II PK 140/14, w którym Sąd ten stwierdził, że „w przypadku wskazania więcej niż jednej przyczyny, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za uzasadnione. Przyczyny prawdziwe powinny jednak pozostawać "w istotnej proporcji" do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione (mimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn)”. W przedmiotowej sprawie spośród przyczyn z wypowiedzenia potwierdziły się prawie wszystkie, które dodatkowo są takiej wagi, że uzasadniały decyzję pracodawcy. Zostały one ocenione przez Sąd Rejonowy jako poważne w kontekście postawy powódki jako wieloletniego pracownika pozwanego i jej efektywności.

Sąd Rejonowy zaakcentował również, że wypowiedzenie jest zwykłym trybem rozwiązania umowy o pracę, stąd też przyczyna dokonania tej czynności prawnej nie musi odznaczać się szczególną wagą, czy szczególną doniosłością. W szczególności taką przyczyną jest dezorganizacja pracy u pozwanego. W przypadku stanowiska powódki istotne jest to, że osoba przejmująca obowiązki wymagała dłuższego przeszkolenia. W przypadku absencji długotrwałych lub częstych i powtarzających się stwarzało to problem dla pracodawcy i powodowało konieczność reorganizacji pracy. Ponadto, w ocenie Sądu, przyczyną usprawiedliwiającą wypowiedzenie są okoliczności, o których Sąd wspominał wyżej, niezależnie od dezorganizacji.

Mając na względzie wskazaną argumentację Sąd Rejonowy oddalił powództwo, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku na podstawie art. 45 § 1 k.p., a w punkcie 2 zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem kosztów, o czym orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 2 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2016r., poz. 1667) (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 30 listopada 2018r. wraz z uzasadnieniem, k. 157 i k. 161 – 181).

Apelację od powyższego orzeczenia złożyła strona powodowa, zaskarżając je w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 kodeksu postępowania cywilnego poprzez błędne dokonanie ustaleń niezgodnie ze stanem faktycznym i uznanie, że nieobecności powódki były częste także w latach wcześniejszych niż 2016/2017 oraz że prowadziły do dezorganizacji działu i stanowiły uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę;
2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. przez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że spełnione zostały przesłanki określone w dyspozycji tego przepisu, podczas gdy w stanie faktycznym, przyczyn podanych w wypowiedzeniu nie można uznać za konkretne i rzeczywiste;
3. naruszenie art. 45 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione i naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów.

Wskazując na powołane zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu

według norm prawem przepisanych, ewentualnie o uwzględnienie apelacji i uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i zasądzenie na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu według norm prawem przewidzianych.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że to przyczyna (a nie jej ujęcie) musi być konkretna, rzeczywista, jasna, a także ważna. Przyczyny wypowiedzenia to zdarzenia, które skłoniły pracodawcę do wypowiedzenia umowy, konieczne jest zatem ocenianie ich wagi i charakteru z uwzględnieniem przebiegu wcześniejszej pracy. Sąd wskazał, że nieobecności powódki i przebywanie na zwolnieniach lekarskich powodowały konieczność organizacji Działu, w którym zatrudniona była powódka, w taki sposób, aby obowiązki powódki rozdzielić pomiędzy pozostałą część załogi oraz zatrudnić dodatkowe osoby. Jest to sytuacja normalna w każdym zakładzie pracy. Nieobecności się zdarzają, dlatego też istnieją w zakładach pracy zastępstwa. W pozwanym zakładzie pracy nieobecności dłuższe pozostałych pracowników również miały miejsce i wówczas to powódka zastępowała nieobecnych. Ponadto, wziąć należy pod uwagę nie tylko okres ostatniego roku i tą wyjątkową sytuację, jaka nastąpiła w związku z poważną chorobą powódki, ale także okres 24 letniej pracy, w którym usprawiedliwione nieobecności były rzadkie i sporadyczne (akta osobowe), do tego jednak Sąd Rejonowy się nie odniósł.

Zdaniem powódki nie ma rozbieżności w orzecznictwie sądowym co do braku zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długotrwałej absencji pracownika wywołanej chorobą. W wyroku z dnia 17 maja 2016r. (I PK 155/15) Sąd Najwyższy wskazał, że „ (...) dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorną, jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (np. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008r., I PK 119/07). Sąd wskazał, że absencja powódki doprowadziła do dezorganizacji pracy w zakładzie pracy. Pozwana jednak w związku z tym nie znalazła się w szczególnie nadzwyczajnej sytuacji. Każdy pracodawca staje niekiedy przed koniecznością takiego zorganizowania pracy, by - bez uszczerbku dla jej wydajności i jakości - obowiązki nieobecnego pracownika zostały wykonane przez inne osoby. Ryzyko okresowej niezdolności pracowników do pracy trzeba brać pod uwagę. (...)”. Zdaniem powódki wielokrotne i długotrwałe okresy nieobecności innych pracowników zdarzały się w zakładzie pracy i wówczas to ona zastępowała nieobecnych pracowników. W wyroku z dnia 6 listopada 2001r. (I PKN 449/00) Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, a wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów.

Zdaniem powódki czas trwania jej absencji, choć mógł spowodować problemy organizacyjno-techniczne, to nie doprowadził do sytuacji dostatecznie uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Poza tym nie można powódki obarczać winą za zbieg nieobecności powódki z nieobecnością M. S. (1), chociaż nieobecności ich obu mogły doprowadzić do lekkiego przestoju. Reakcja pozwanej na przedłużającą się z przyczyn zdrowotnych nieobecność powódki była nieodpowiednia, niewspółmierna do faktycznie powstałych niedogodności związanych z tą nieobecnością. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę - przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności przedmiotowej sprawy oraz oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy z punktu widzenia pracodawcy i pracownika - nie zasługuje na aprobatę. Waga i charakter przyczyny wypowiedzenia powinny być odniesione do dotychczasowej pracy powódki, co pozwala uznać, że absencja powódki nie miała charakteru szczególnie rażącego i była jedynym wyjątkiem w trwającej 24 lata nienagannej pracy powódki.

W dalszej części apelacji powódka podniosła, że z art. 30 § 4 k.p., zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, wynika, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie (np. wyrok z dnia 15 lutego 2000r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 440). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243). Wskazanie przyczyny

oznacza natomiast przedstawienie konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania, które w okolicznościach poprzedzających wypowiedzenie lub mu towarzyszących uzasadnia - zdaniem pracodawcy - wypowiedzenie stosunku pracy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej konkretyzację w miejscu i czasie. W przypadku wypowiedzenia złożonego powódce nie można natomiast skonkretyzować między innymi przyczyny niewypełniania bazy (...), skoro nigdy nie była wypełniana. Taka przyczyna nie może zostać uznana za dostatecznie uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazanie takiej, rzeczywiście istniejącej i konkretnej przyczyny, jest wstępnym warunkiem oceny zasadności wypowiedzenia na podstawie art. 45 § 1 k.p. Podanie prawdziwej i konkretnej, lecz nieuzasadniającej wypowiedzenia przyczyny, nie narusza art. 30 § 4 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014r., I PK 244/13, LEX nr 1498580). Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie, nie może przy tym ograniczać się do oceny jednego zdarzenia lub zachowania. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny, zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika mogą także przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współżycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie jako nadużycie prawa przez pracodawcę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998r., I PKN 398/98). Nie ma zatem racji Sąd Rejonowy, że zasady współżycia społecznego nie zostały naruszone. Należało wziąć pod uwagę nienaganne wykonywanie pracy przez powódkę w okresie całego jej zatrudnienia przez pozwaną.

Dodatkowo powódka zwróciła uwagę, że w orzecznictwie przyjmuje się, 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. Przepis 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. W świetle przytoczonego powyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego, 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 jego interesowi. Do takich przesłanek, jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, należą w szczególności: powtarzalność nieobecności w pracy, niedzyskanie przez pracownika pełni sił po absencji spowodowanej chorobą, okoliczności poddające w wątpliwość jego zdolność do wykonywania obowiązków, a także naruszanie obowiązków pracowniczych, niezależnie od długotrwałej absencji. W przedmiotowej sprawie, zdaniem powódki, nie miało miejsca żadne z powyższych naruszeń.

Zarzut związany z brakiem udziału powódki w szkoleniach jest, wedle powódki, nieuzasadniony z uwagi na fakt, że jedynie w jednym szkoleniu powódka nie brała udziału. Z kolei fakt wysyłania pracowników na szkolenia, na które sami się zapisali, nie stanowi o obowiązku uczestniczenia w takich szkoleniach przez powódkę (zarzut braku podnoszenia kwalifikacji, a faktycznie jedna odmowa wzięcia udziału w szkoleniu). To na pracodawcy ciąży obowiązek proponowania pracownikowi szkoleń, które są konieczne dla danego stanowiska pracy. W zakładzie pozwanej to pracownicy wyszukiwali sobie sami szkolenia i uzyskiwali zgodę na uczestnictwo w nich. Jedno szkolenie, w którym udziału odmówiła powódka, ukarana zresztą karą porządkową, nie odbyło się, ponieważ nikt z osób wskazanych przez pracodawcę nie wziął w nim udziału, co potwierdziły zeznania świadka T. B.. Zgodnie z art. 17 kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Kodeks pracy nie formułuje obowiązku podnoszenia kwalifikacji przez pracownika z inicjatywy pracownika. Pracownik nie jest obowiązany tych kwalifikacji samodzielnie podnosić. Ponadto, zgodnie z art. 103¹ § 1 k.p. przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika z inicjatywy pracownika lub za jego zgodą. Sąd Rejonowy wprawdzie wskazał, że szkolenia nie są obowiązkowe, ale niewzięcie udziału w jednym szkoleniu uznał za naganne, podczas gdy karą za to powódka została już ukarana przez pracodawcę.

Powódka zaakcentowała również, że była zaangażowana w wykonywane obowiązki, cechowała ją sumienność, staranność, a także nie było na nią skarg. Jak wynika z zeznań świadków T. B., M. S. (1), czy A. Ć. powódka, jako długoletni pracownik, przyuczała innych do wykonywania obowiązków. Skargi pojawiły się dopiero po 23 latach pracy, na potrzeby wypowiedzenia umowy o pracę, a formułowane były przez stażystów.

Jeżeli chodzi o utratę zaufania na skutek niewpisywania dłużników do bazy (...) powódka wskazała, że baza nie funkcjonowała nigdy, a fakt ten potwierdzają zeznania świadka B., S., Ł., Z., Ż. i Ć.. Poza tym pracodawca nie przedstawił żadnego dowodu na fakt zobowiązania powódki do wpisywania dłużników do bazy. Jedynie z ustnych wypowiedzi świadka L. K. taki fakt miał wynikać. Wypowiedzi te były jednak niekonkretne i niespójne. Polegały na opowiadaniu, nie zawierając konkretnych zarzutów wobec powódki. Niewypełnianie bazy nie było też w żaden sposób nadzorowane i uznane za konieczne przez pracodawcę, skoro przez tyle lat baza nie funkcjonowała. Tym mocniej zarysowuje się kwestia braku konkretnej przyczyny wypowiedzenia i wskazania na niewypełnianie bazy, aby jakkolwiek przyczynę znaleźć.

Odnosząc się do zarzutu przerzucania obowiązków na innych pracowników, powódka podniosła, że dane do wniosku taryfowego przygotowane zostały przez M. S., która była zobowiązana te dane przygotować. W sprawie inwentaryzacji rocznej składników majątku wskazała natomiast, że komisja jest wieloosobowa, a nie jednoosobowa, powódka jednoosobowo nie mogła więc dokonać inwentaryzacji i - wbrew przyjętym przez Sąd ustaleniom - nie mogła przyrzucić swoich obowiązków w tym zakresie na innych pracowników (apelacja powódki z dnia 16 stycznia 2019r., k. 196 - 202).

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa prawnego za II instancję według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca podał, zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy, prawdziwe przyczyny rozwiązania umowy o pracę i szczegółowo je określił. Powódka w trakcie zatrudnienia często była nieobecna w pracy, przede wszystkim w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę, co powodowało poważną dezorganizację w prawidłowym funkcjonowaniu zakładu pracy. W okresie 3 lat poprzedzających wypowiedzenie umowy o pracę powódka kilkanaście razy przebywała na zwolnieniach lekarskich, a w okresie od 19 grudnia 2016r. do 16 września 2017r. była najpierw na zwolnieniu lekarskim, a następnie na świadczeniu rehabilitacyjnym. Nieobecność powódki powodowała dezorganizację całego Działu Eksploatacyjno - Technicznego, w którym była zatrudniona na stanowisku inspektor ds. umów i rozliczeń. Pracodawca musiał zorganizować pracę w zakładzie pracy w taki sposób, aby obowiązki powódki rozdzielić pomiędzy pozostałą część załogi, jak również zatrudnić dodatkowe osoby. Podejmowane przez pracodawcę działania w tym zakresie pociągały za sobą wydatki, dodatkowe koszty oraz okresowe zwiększenie obowiązków pozostałych pracowników (...) w C.. W okresie nieobecności powódki jej obowiązki wynikające z umowy o pracę wykonywały takie osoby jak: T. B. - Kierownik Działu Eksploatacyjno - Technicznego, M. S. (1) - inspektor ds. technicznych oraz osobiście Dyrektor (...) w C. L. K.. Długotrwała nieobecność powódki w pracy spowodowała również konieczność zatrudnienia stażystów W. Ż. i S. Z. w celu wykonywania zadań odpowiadających stanowisku inspektora ds. umów i rozliczeń, po uprzednim wdrożeniu tych osób i przeszkoleniu. Wiązało się to z dodatkowym nakładem pracy dla pracowników (...). Dodatkowym utrudnieniem był fakt, że etat powódki był zablokowany, a (...) jako gminny zakład budżetowy nie miała możliwości zatrudnienia na jej miejsce innej osoby. Szczególna dezorganizacja w zakładzie pracy spowodowana długotrwałą absencją chorobową powódki miała miejsce w okresie od 05 grudnia 2016r. do 9 grudnia 2016r. oraz od 19 grudnia 2016r. do 16 września 2017r., gdyż nieobecność w pracy przypadała na okres zakończenia roku obrachunkowego, rozliczenia odbiorców, wystawiania sald, zmiany oprogramowania systemu woda/kanalizacja oraz wprowadzania (...).

W ocenie pozwanego Sąd Rejonowy trafnie podkreślił w uzasadnieniu orzeczenia, że długotrwała i powtarzająca się nieobecność w pracy stanowi ważną i wystarczającą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki (czego nie można powiedzieć w przypadku powódki). W szczególności przyczyną taką może być usprawiedliwiona nieobecność w pracy z przyczyn zdrowotnych, niezależna od pracownika, jeżeli powoduje ona dezorganizację pracy w zakładzie. Fakt takiej dezorganizacji, i to

poważnej, pracodawca wykazał w trakcie przeprowadzonego postępowania dowodowego. Poza tym złożone powódce wypowiedzenie nie narusza art. 8 k.p., gdyż pracodawca nie ma obowiązku utrzymywania stosunku pracy wielokrotnie chorego pracownika.

Pozwany podkreślił również, że Sąd Rejonowy jako prawdziwą ocenił drugą z przyczyn wypowiedzenia. Pracodawca wykazał nierzetelne świadczenie pracy przez powódkę i naruszenia obowiązków pracowniczych, polegające na odmawianiu uczestnictwa w szkoleniach proponowanych przez pracodawcę oraz pobieżnym stosowaniu regulacji z zastosowaniem wskazanych przez pracodawcę ustaw i zarządzeń. W zakresie drugiej części tej przyczyny Sąd Rejonowy nie uznał ją za udowodnioną, jednak przyznał pozwanemu rację, że w czasie nieobecności powódki w pracy ujawniły się błędy, m.in. nieprawidłowo naliczona opłata stała, czy niewystawianie faktur dla pewnych odbiorców przez rok. Nie dawało to jednak podstaw do uznania powyższych błędów za wynikające z pobieżnego zapoznawania się z przepisami prawa lub zarządzeniami dyrektora pozwanego. Nie wdając się w polemikę z ustaleniami Sądu, można jedynie zasygnalizować, że ta część przyczyny wypowiedzenia została niefortunnie i może nieprecyzyjnie sformułowana w wypowiedzeniu, ale same fakty dotyczące niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych zostały potwierdzone przez Sąd i w ocenie pozwanego wynikały, przynajmniej pośrednio, właśnie z pobieżnego zapoznawania się z przepisami prawa, zarządzeniami i poleceniami służbowymi dyrektora pozwanego. W okresie wieloletniego zatrudnienia powódka nie uczestniczyła w szkoleniach zewnętrznych i nie podnosiła kwalifikacji zawodowych. Odmawiała udziału w szkoleniach proponowanych przez pracodawcę. Pomimo wielokrotnych zaleceń Dyrektora (...) i Kierownika Działu Eksploatacyjno - Technicznego o konieczności zaznajamiania się i stosowania przepisów prawa oraz wewnętrznych regulacji zakładu pracy, w tym zarządzeń Dyrektora (...) - tylko pobieżnie zapoznawała się z tymi regulacjami i stosowała je przy wykonywaniu swoich obowiązków. Sąd trafnie zauważył, że u pozwanego pracodawcy istniała praktyka kierowania pracowników na określone szkolenia mające podnosić kwalifikacje związane zajmowanym przez pracownika stanowiskiem. Pozwany jako jednostka budżetowa gminy zobligowany był do powoływania komisji zajmujących się sporządzaniem obowiązkowych spisów i zestawień. W przypadku, gdy pracodawca nakłada na pracownika nowe obowiązki związane z jego funkcjonowaniem i kieruje pracownika na określone szkolenie, odmowa przez pracownika udziału w takim szkoleniu jest naganna. W realiach, jakie miały miejsce w niniejszej sprawie, brak jakiegokolwiek aktywności ze strony powódki do udziału w szkoleniach proponowanych przez pracodawcę, stanowił uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, szczególnie biorąc pod uwagę aktywną postawę innych pracowników w zakładzie, rozumiejących uzasadnione potrzeby pracodawcy i konieczność podnoszenia swoich kwalifikacji, którzy uczestniczyli w licznych szkoleniach zewnętrznych proponowanych przez pracodawcę, jak i z własnej inicjatywy.

Rzeczywistą i obiektywną przyczyną wypowiedzenia była także utrata przez pracodawcę w osobie dyrektor L. K. (1) zaufania do H. O.. Pracodawca wielokrotnie zwracał powódce uwagę na konieczność należytego i sumiennego wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych. Zresztą dyrektor L. K. (1) lub kierownik T. B. niejednokrotnie musieli sami wykonywać określone zadania należące do powódki lub poprawiać jej ewidentne błędy. W wypowiedzeniu umowy o pracę tylko przykładowo wskazano kilka z wielu uchybień ze strony powódki, które podważały do niej zaufanie. Jednym z poważniejszych uchybień, uznanych przez Sąd Rejonowy za udowodnione, było niewpisywanie przez powódkę dłużników do Krajowego Rejestru Długów, pomimo obowiązku nałożonego w umowie o pracę oraz wielokrotnych poleceń służbowych, zawarcia umowy z (...) przez poprzednią Dyrektora zakładu (...) i ustnych poleceń w tym zakresie. Z zakresu obowiązków powódki wynikała windykacja należności, w tym wszelkie działania zmierzające do wyegzekwowania danego świadczenia od odbiorcy usług świadczonych przez pozwanego.

Według pozwanego ewidentnym przykładem niewłaściwego zachowania powódki była również wyraźna, niczym nieuzasadniona odmowa udziału w komisji inwentaryzacyjnej składników majątku zakładu. Utratę zaufania powodował także fakt wyręczania się przez powódkę innymi pracownikami, jak miało to miejsce chociażby przy inwentaryzacji rocznej składników majątku, gdzie obowiązki powódki musiała wykonać księgowa B. R., bądź w przypadku przygotowania danych do wniosku taryfowego, gdzie za powódkę musiała osobiście pracować dyrektor L. K. (1). We wszystkich tych przypadkach powódka albo nie umiała wykonać swoich obowiązków, albo załamała się złym stanem zdrowia.

We wskazanym zakresie – w ocenie pozwanego – Sąd I Instancji prawidłowo dokonał oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym zakresu obowiązków powódki oraz zeznań świadków: T. B., B. R., M. R., M. S. (1), M. Ł. i przesłuchanej za stronę pozwaną L. K. (1) (odpowiedź strony pozwanej z dnia 25 marca 2019r. na apelację powódki, k. 218 – 224).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jako uzasadniona skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku i przywróceniem powódki do pracy.

Sąd Okręgowy ocenił, że Sąd I instancji w przeważającej części dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, jednak na ich podstawie doszedł do błędnych wniosków i nieprawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego, co miało wpływ na wynik sprawy.

Przystępując do szczegółowych rozważań w pierwszej kolejności należy wskazać, że jak podnosi się w doktrynie i orzecznictwie, przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98 oraz z dnia 28 lipca 1999r., I PKN 175/99). Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999r., I PKN 47/99). W świetle powyższego naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98 oraz z dnia 13 kwietnia 1999r., I PKN 4/99). Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2007r., I PKN 175/09). Jest to szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach, a okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09).

W rozpatrywanej sprawie powódka podniosła w apelacji, że przyczyny wypowiedzenia, które jej wskazano, nie były dostatecznie konkretne. Sąd II instancji takiego stanowiska nie podziela, ponieważ każda z przyczyn wypowiedzenia odwołuje się do skonkretyzowanych zdarzeń. Wprawdzie nie wszystkie są dokładnie umiejscowione w czasie, to jednak nie przesądza o braku możliwości uznania, że zostały właściwie sformułowane, szczególnie jeśli pracownik wie i rozumie czego dokładnie dotyczą. Powódka w przedmiotowej sprawie od początku procesu podjęła polemikę z zarzutami pozwanego, podanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, i choć już w pozwie sygnalizowała, że przyczyna musi być konkretna, to argumenty, która formułowała, świadczą, że z jej perspektywy uzasadnienie wypowiedzenia było zrozumiałe, a zatem można uznać, że i konkretne.

Okoliczność, że pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazał konkretne przyczyny swej decyzji, nie świadczy jednak, że wypowiedzenie jest uzasadnione, a apelacja bezzasadna. Zdaniem Sądu Okręgowego, stanowisko powódki zaprezentowane w apelacji jest słuszne w tej części, w której powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, podnosząc, że przyczyny wypowiedzenia są nierzeczywiste albo nie uzasadniają podjętej decyzji. Sąd Rejonowy dokonując oceny tych przyczyn niektóre z nich ocenił jako nieudowodnione bądź nierzeczywiste i w tym zakresie Sąd II instancji z tych samych przyczyn, które zostały podane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, podziela stanowisko Sądu Rejonowego. Uzupełniając tę argumentację w kontekście stanowiska pozwanego zaprezentowanego w odpowiedzi na apelację należy dodatkowo wskazać, że niefortunne skonstruowanie przyczyny wypowiedzenia z pkt

II.2 obciąża pracodawcę. Pracodawca zwalniając pracownika powinien powody swej decyzji podać adekwatnie do tego, co faktycznie było przyczyną wypowiedzenia i przyczynę tę sformułować w sposób jednoznaczny. W przedmiotowej sprawie w omawianym zakresie zarzucono powódce, że pomimo wielokrotnych zaleceń pracodawcy tylko pobieżnie zapoznawała się i pobieżnie stosowała przy wykonywaniu swoich obowiązków przepisy prawa, m.in. ustawy o zbiorowym zaopatrzeniu w wodę i zbiorowym odprowadzaniu ścieków, ustawy o ochronie danych osobowych, ustawy o zamówieniach publicznych, ustaw i przepisów wykonawczych z zakresu: bezpieczeństwa i higieny pracy, Kodeksu cywilnego, ustawy o rachunkowości i finansach publicznych oraz wewnętrznych regulacji zakładu. Podana przyczyna ani żadna inna – mimo, że pozwany zaakcentował fakt ustalenia przez Sąd Rejonowy błędów w pracy powódki – nie zarzuca powódce wprost konkretnych nieprawidłowości w pracy. Jeśli takie wystąpiły i wedle pozwanego uniemożliwiały dalsze zatrudnianie H. O., to pracodawca – chcąc w razie sporu poddać takie błędy ocenie Sądu – powinien je wprost wskazać. Skoro tego nie uczynił, niezależnie z jakich przyczyn, to pozbawił się możliwości powoływania się na nie. Sąd bowiem bada tylko takie przyczyny, jakie pracownikowi zostały podane, a w rozważanym przypadku nie były to określone błędy w pracy powódki, ale pobieżne zapoznawanie się z przepisami prawa i pobieżne ich stosowanie. To jednak, nawet jeśli ustalono określone błędy w pracy powódki, jak słusznie podniósł Sąd I instancji, nie było wystarczające, aby omawianą przyczynę wypowiedzenia ocenić jako udowodnioną.

Analizując inne przyczyny wypowiedzenia, które Sąd I instancji ocenił jako rzeczywiste, a zarazem uzasadniające decyzję pracodawcy, Sąd II instancji dokonał odmiennej oceny. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż w okolicznościach rozpatrywanej sprawy doszło do powtarzających się okresów usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, powodujących poważną dezorganizację funkcjonowania zakładu pracy i uzasadniających zwolnienie jej z pracy. Wbrew zarzutowi pozwanego i stanowisku Sądu I instancji, okresy niezdolności powódki do pracy wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, poza ostatnim, który rzeczywiście był długotrwały, były kilkudniowe i nie powtarzały się w każdym miesiącu tak jak podczas procesu wywołała strona pozwana. W roku 2014 obejmowały łącznie 15 dni i przypadały: w styczniu w okresie od 13-tego do 17-tego, a w październiku od 1-ego do 3-ego i od 4-tego do 10-tego. W 2015r. stanowiły łącznie 20 dni i przypadały: w lutym od 23-ego do 27-ego, a potem od 28-ego do 6-ego marca, w dniu 13-ego sierpnia, a także od 22-ego września do 2-ego października. Z kolei w 2016r. było ich łącznie 31 dni. Zatem trudno mówić, aby w całym podanym przez pracodawcę okresie 3 lat dochodziło do takich usprawiedliwionych nieobecności powódki w pracy, które dezorganizowałyby funkcjonowanie działu, w którym zatrudniona była powódka. Podobnie było zresztą i w okresie wcześniejszym, poprzedzającym przywołany w wypowiedzeniu okres trzyletni. Co prawda świadek M. Ł., której Sąd Rejonowy w tej części niesłusznie dał wiarę, zeznała, że powódka co miesiąc po kilka dni była nieobecna w pracy, ale ze świadectwa pracy (k. 131 – 132), które jest jednak bardziej wiarygodnym dowodem wynika, że w latach 2004 – 2013 H. O. z powodu choroby lub opieki nad chorym członkiem rodziny była nieobecna: w 2004r. – łącznie przez 23 dni (w kwietniu, czerwcu i grudniu), w 2005r. – łącznie przez 14 dni (dwa razy w marcu, a także we wrześniu i w październiku), w 2006r. – łącznie przez 18 dni (w marcu, kwietniu i w październiku), w 2007r. – łącznie przez 2 dni (we wrześniu); w 2008r. – łącznie przez 5 dni (w marcu); w 2009r. – łącznie przez 6 dni (w styczniu i październiku), w 2010r. – łącznie przez 21 dni (w marcu, lipcu i sierpniu), w 2011r. – łącznie przez 14 dni (styczniu i we wrześniu), w 2012r. – łącznie przez 6 dni (w lutym i grudniu); w 2013r. – łącznie przez 7 dni (w styczniu, sierpniu i październiku). W ocenie Sądu Okręgowego, wymienione nieobecności w latach 2004 – 2016 były to nieprzekraczające rozsądnej i dopuszczalnej miary kilkudniowe nieobecności w pracy spowodowane krótkotrwałą chorobą, które mogą zdarzyć się każdemu pracownikowi, a pracodawca z racji ryzyka osobowego, które ponosi, nie ma prawa czynić z takich nieobecności powodu rozwiązania umowy o pracę. Takie krótkotrwałe nieobecności, które zdarzyły się powódce raz, dwa, trzy razy w roku, a maksymalnie cztery razy (w 2005r.) nie powodują dezorganizacji pracy, a nawet, gdyby taka zaistniała, to nie jest wystarczającym powodem do rozwiązania umowy o pracę. Jeśli chodzi zaś o nieobecność powódki w pracy przypadającą na koniec 2016 i 2017r., to Sąd Okręgowy ocenił, że mogła ona powodować dezorganizację u pozwanego, ale nie w takim stopniu i z takim nasileniem jak wskazywał pozwany.

W orzeczeniach dotyczących zasadności rozwiązania stosunku pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, Sąd Najwyższy wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia w takiej sytuacji musi być powiązana z celem i istotą stosunku pracy w tym sensie, że jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje

się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (np. wyroki z 4 grudnia 1997r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600; 29 września 1998r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 648; postanowienie z dnia 29 marca 2005r., II PK 300/04, LEX nr 1129105). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2016r. (I PK 155/15, OSNP 2017/12/160, Lex 2066986) stwierdził jednak, że jakkolwiek w niektórych sprawach Sąd Najwyższy wyrażał tezowany pogląd, że sama długotrwała absencja, w szczególności bliska okresowi wskazanemu w art. 53 § 1 pkt 1 k.p., może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, jeśli powoduje dezorganizację pracy lub inne trudności w wypełnianiu zadań zakładu pracy, to z uzasadnień wydanych w nich orzeczeń wynika, że w okolicznościach faktycznych ich wydania nieobecność uznana za zasadną przyczynę wypowiedzenia była także nieobecnością powtarzającą się lub, że pomimo powrotu do pracy pracownik nie odzyskał zdolności do jej wykonywania. I tak: (-) w wyroku z 3 listopada 1997r., I PKN 327/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476) Sąd Najwyższy stwierdził, że w nowych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych jest w pełni aktualne uznanie, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Jednocześnie wskazał, że wprawdzie nie upłynął jeszcze 9-miesięczny termin wynikający z art. 53 k.p., jednakże w przypadku powódki - do wyczerpania okresu zasiłkowego pozostało tylko kilka dni, a mimo powrotu do pracy powódka w dalszym ciągu nie była w pełni sił (starła się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego); (-) w wyroku z 29 września 1998r., I PKN 335/98 (OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 648) Sąd Najwyższy uznał, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę. Jednocześnie jednak zakwestionował ocenę częstotliwości i czasu trwania absencji chorobowej powódek jako nieczęstą i niedługotrwałą w porównaniu z innymi pracownikami; (-) w wyroku z 11 lipca 2006r., I PK 305/05 (LEX nr 395064) Sąd Najwyższy uznał, 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. Jednakże, jak wynika z uzasadnienia wyroku, były to również nieobecności powtarzające się; mianowicie, powód był nieobecny w pracy z powodu choroby w 2001r. w okresie od 25 czerwca do 6 listopada (ponad 4 miesiące). W 2002r. przebywał na zwolnieniach lekarskich od 29 lipca do 9 sierpnia, od 30 września do 8 października, od 22 do 25 października i od 28 listopada do 6 grudnia, a następnie od 30 grudnia 2002r. do 9 maja 2003r. (ponad 4 miesiące tuż przed wypowiedzeniem w dniu 21 maja 2003 r.). Poza tym, nienależycie wykonywał swoje obowiązki, gdyż wykonywał pracę wolno i w ilości niewystarczającej w stosunku do potrzeb wydziału, były przypadki, że w pracy spał, ziewał, w sposób lekceważący odbierał telefony, czy też zajmował niewłaściwą pozycję w pracy, popełniał w pracy błędy w oznaczeniu imion, czy też w kodzie pocztowym, błędnie odnotowywał płatników i podatników w bazie (...) bez numeru identyfikacji podatkowej i bez aktualnych danych, nie żądał od podatników aktualizacji danych, w maju 2003r. wezwał podatników do Urzędu Skarbowego na dzień wolny od pracy. W innym wyroku z 4 grudnia 1997r., I PKN 422/97 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600), Sąd Najwyższy wskazał, że 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. W tej sprawie w czasie od 11 października 1993r. do 31 sierpnia 1996r. powódka opuściła ze względu na chorobę 212 dni pracy. W wyroku z 21 października 1999r., I PKN 323/99 (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 157) Sąd Najwyższy przyjął, że w wypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe, nie można od pracodawcy wymagać, aby brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę. W tej sprawie powódka z powodu choroby w 1995r. przebywała na zwolnieniu 67 dni, w 1996r. przez 96 dni, w 1997r. przez 170 dni, zaś w 1998r. od 15 stycznia do 31 marca, a następnie przez cały wrzesień. Z kolei w wyroku z 6 listopada 2001r., I PKN 673/00 (OSNP 2003 nr 19, poz. 459) Sąd Najwyższy stwierdził, że częsta i długotrwała absencja chorobowa pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Jednakże nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001r., I PKN 449/00 (OSNP 2003 nr 19, poz. 456; PiP 2004 nr 1, z glosą A. Świątkowskiego) wskazano, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności

pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami, a wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. W stanie faktycznym, w którym zapadł ten wyrok, oceniane były nieobecności w pracy nieprzekraczające 40 dni. Sąd Najwyższy, oddalając kasację pozwanego pracodawcy, nie zgodził się z argumentami, że nieobecność powodów naruszała istotne interesy pracodawcy, podkreślając jednocześnie, że byli oni długoletnimi pracownikami i do ich pracy nie było zastrzeżeń. W postanowieniu z 29 marca 2005r., II PK 300/04 (LEX nr 1129105) Sąd Najwyższy przypomniał, po rozważeniu kilku wcześniejszych orzeczeń, że sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków, a taka sytuacja występuje w przypadku częstych i długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą. Taka sytuacja miała miejsce w sprawie, skoro częste nieobecności powoda w pracy, o których powód nie informował pracodawcy lub informował w ostatniej chwili, dezorganizowały pracę w związku z koniecznością wyznaczania zastępstw. W uzasadnieniu wyroku z 19 marca 2014r., I PK 177/13 (OSNP 2015 nr 8, poz. 111) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli nieobecność pracownika z powodu choroby trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyszuje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy. W tej sprawie w okresie od 2008r. do 2011r. powód pozostawał niezdolny do pracy przez 894 dni, natomiast przepracował 109 dni.

W cytowanym orzeczeniu z dnia 17 maja 2016r. Sąd Najwyższy, poza dokonaniem analizy przywołanego orzecznictwa, wskazał również, 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. Przepis 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. W świetle przytoczonego powyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego, 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. Do takich przesłanek, jak wynika z powołanych orzeczeń Sądu Najwyższego, należą w szczególności: powtarzalność nieobecności w pracy, nieodzyskanie przez pracownika pełni sił po absencji spowodowanej chorobą, poddające w wątpliwość jego zdolność do wykonywania obowiązków, a także naruszanie obowiązków pracowniczych, niezależnie od długotrwałej absencji.

W rozpatrywanej sprawie, jak zostało wcześniej wskazane, u powódki nie występowała taka powtarzalność nieobecności w pracy, na jaką wskazał Sąd Najwyższy. Zdaniem Sądu Okręgowego, chodzi o pewną regularność takich sytuacji i powtarzalność układającą się w swego rodzaju schemat, np. pracownik co miesiąc regularnie przez kilka czy kilkanaście dni nie jest obecny w pracy bądź regularnie w każdym roku jego nieobecności w pracy przekraczają pewną akceptowalną i dopuszczalną normę. H. O., zgodnie z tym, co wynika ze świadectwa pracy, dwa, trzy razy w roku, a bywało, że tylko raz i w jednym roku cztery razy, bywała niezdolna do pracy. Ponadto, w jednym przypadku nieobecność była dłuższa (lata 2016-2017). Nie oznacza to jednak powtarzalności w znaczeniu o jakie chodzi. Przy tym odzyskanie sił przez powódkę po zakończeniu ostatniego długiego okresu niezdolności do pracy nie budziło wątpliwości ani lekarza medycyny pracy, który po badaniach kontrolnych wystawił powódce zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy (k. 55 część B a/o), ani pracodawcy, który nie podnosił, by miał wątpliwości co do tego, czy powódka odzyskała w pełni możliwość świadczenia pracy. Wreszcie i naruszanie obowiązków pracowniczych przez powódkę nie zostało udowodnione. Co prawda Sąd Rejonowy odwołując się do zeznań świadków wskazał na pewne błędy w pracy powódki, ale sytuacja zdarzających się błędów – tak jak występujących niemal u każdego pracownika niezdolności do pracy – nie jest czymś nadzwyczajnym. Błędy w pracy występują, ale z punktu widzenia długotrwałych nieobecności w pracy jako przyczyny wypowiedzenia, istotne jest, by były to błędy istotne i nie jednorazowe, ale powtarzające się, czyniące nieodpowiadającym interesowi pracodawcy zatrudnianie takiego pracownika, który nie tylko jest często czy długotrwanie chory, ale także wadliwie wykonuje swoją pracę. W toku procesu strona pozwana próbowała w sposób nieudolny wykazać, iż powódka nie wykonywała swoich obowiązków w sposób nienaganny, tym niemniej w ocenie

Sądu powyższej okoliczności nie udało się dowieść. Powódka była zatrudniona przez kilkanaście i pomimo, że nie była pracownikiem wyróżniającym się, to jej bezpośredni przełożony T. B. nie miał zastrzeżeń do jej pracy. Zeznając wskazywał i podkreślał, że powódka zlecone przez niego zadania wykonywała w sposób prawidłowy. Wskazać należy, iż powódka popełniała błędy, ale były to błędy tego rodzaju, które zdarzają się wszystkim pracownikom. Błędy te wymagały korekty, która ostatecznie została dokonana, a strona pozwana nie wykazała, aby z tego tytułu poniosła szczególnie dotkliwe i negatywne konsekwencje. Żaden rzeczywisty błąd nie stał się także podstawą wypowiedzenia czy kary porządkowej. Można więc przyjąć, że powódka pracując dla pozwanego przez długi czas spełniała jego oczekiwania. Jeszcze raz trzeba podkreślić, że przełożony T. B. nie był w stanie wskazać zastrzeżeń wobec jej pracy. Nawet wprost zeznał, że zadania, które zlecał, powódka wykonywała. Zarazem, w związku z pytaniami pełnomocnika pozwanego, zastrzegł, że nie pracował z powódką na co dzień. Zdaniem Sądu ta okoliczność pozostaje jednak bez znaczenia, ponieważ T. B. będąc przełożonym powódki, niezależnie od usytuowania swojego miejsca pracy, był zobligowany kontrolować i oceniać jej pracę. Jeśli nie miał zarzutów, to należy przyjąć, że nie dlatego, że z powódką nie pracował, tylko że takich nie było. To zaś oznacza, że nawet jeśli powódka popełniała jakieś błędy, to w powiązaniu z nieobecnościami w pracy, nie mogą być one podstawą do uznania wypowiedzenia za uzasadnione.

Dodatkowo nie można pominąć, że nieobecności powódki, o których była mowa, zdaniem Sądu Okręgowego, nie były dla pozwanego dezorganizujące w tym sensie, by pozwany był zaskakiwany przedłużającą się niezdolnością do pracy H. O., czy korzystaniem przez powódkę z krótkich zwolnień o nieustalonym czasie zakończenia, powodującym każdorazowo konieczność organizowania zastępstw, a w każdym razie taka okoliczność nie była podnoszona przez pracodawcę i nie wynika z materiału dowodowego. Zgromadzone dowody wskazują, że pozwany w związku z chorobą powódki przekazał jej zadania innym pracownikom, którzy je realizowali. Przyuczył również stażystów. Można więc przyjąć, że w związku z nieobecnością powódki przeorganizował pracę działu i taka sytuacja utrzymywała się w całym okresie choroby H. O., powodując tylko na początku konieczność przyuczenia stażystów, delegowania zadań innym osobom i rozdzielania obowiązków. Inaczej jest w sytuacji, kiedy pracownik zaskakuje pracodawcę zwolnieniami, kiedy pracodawca nie będąc pewnym ani daty powrotu pracownika do pracy, ani długości jego nieobecności, w ostatniej chwili dowiaduje się o tym, jaka jest sytuacja jego jako pracodawcy. Bywa, że wymusza to konieczność szybkiego, na bieżąco, co pewien czas delegowania zadań i innego niż pierwotnie zaplanowania i organizacji pracy.

Inną okoliczność, na którą należy zwrócić uwagę, a której dostatecznie nie przeanalizował Sąd Rejonowy, jest ogólna sytuacja działu, w którym pracowała powódka. W dziale tym, poza nieobecnością powódki, wystąpiła niezdolność do pracy M. S. (1) od 1 marca 2017r. W związku z tym problemy, jakie się pojawiły i obciążenie pracowników pozwanego od ww. daty, wynikały nie tylko z faktu nieobecności w pracy H. O., ale były po części spowodowane nieobecnością innej pracownicy. Tą okolicznością nie można jednak obarczać powódki. Powódka może odpowiadać jedynie za skutki jakie jej niezdolność do pracy spowodowała i za dezorganizację, którą wiąże się z jej nieobecnością, a nie z faktem nałożenia się nieobecności dwóch pracowników. Pozwany tymczasem konstruując wypowiedzenie umowy właśnie na powódkę nałożył odpowiedzialność za trudności w dziale, które w części wiązały się z jej nieobecnością, a w części wynikały z nieobecności M. S. (1) i z faktu skumulowania się tych zdarzeń.

Kolejną okolicznością, która wymaga zaakcentowania, jest to, że pozwany nie wykazał, by nieobecność powódki generowała po jego stronie jakieś koszty. W. Ż. i S. Z. to stażyści z Urzędu Pracy i środki na ich finansowanie najprawdopodobniej pochodziły z tej właśnie instytucji. Gdyby zaś było inaczej, to pozwany – powołując się w wypowiedzeniu na wydatki i dodatkowe koszty – powinien swoje twierdzenie udowodnić. Tymczasem nie tylko nie zostało udowodnione, że zatrudnienie stażystów generowało dla pozwanego jakieś koszty, ale i to, że pozwany ponosił inne zwiększone wydatki w związku z koniecznością wykonania zadań nieobecnej powódki (umowy zlecenia, wynagrodzenia dla pracowników za godziny nadliczbowe itp.). Wreszcie pozwanemu nie udało się wykazać, by zatrudnienie którejs z ww. osób było bezpośrednim skutkiem nieobecności H. O.. Do takiego wniosku Sąd Okręgowy doszedł dlatego, że W. Ż. została zatrudniona od 7 grudnia 2016r., a więc zanim rozpoczęła się długa nieobecność powódki w pracy trwająca od dnia 19 grudnia 2016r. Co prawda przed 19 grudnia 2016r. powódka także była niezdolna do pracy od 5 do 9 grudnia 2016r., ale jej nieobecność była wówczas krótka i nastąpił powrót do pracy. Pozwany nie wiedział więc, zatrudniając stażystkę, że wystąpi długa trwająca kilka miesięcy nieobecność w pracy H. O.. Jeśli zaś o

takiej przewidywanej przez powódkę nieobecności był powiadomiony bądź przypuszczał, że nastąpi i dlatego zatrudnił W. Ż., to wydaje się, że trudno tym bardziej mówić o dezorganizacji pracy, a przynajmniej w takim stopniu jak wynika z treści wypowiedzenia, szczególnie że powódka wdrażała do pracy W. Ż.. Z kolei S. Z. rozpoczął pracę w dniu 27 marca 2017r., kiedy niezdolna do pracy stała się M. S. (1), temu zatrudnieniu trudno więc również przypisywać wprost bezpośredni związek z nieobecnością powódki, jak czyni to pozwany.

Dokonując oceny nieobecności powódki w pracy i związanej z tym dezorganizacji pracy u pozwanego Sąd Rejonowy pominął zeznania świadka M. S. (1), którym niesłusznie – bez dostatecznego wyjaśnienia - odmówił wiary. Tymczasem M. S. (1) z racji tego, że zastępowała powódkę podczas jej nieobecności w pracy, miała największą wiedzę co do ewentualnej dezorganizacji. W zeznaniach, które Sąd Okręgowy ocenia odmiennie, dając im wiarę w całości, wskazała że pomimo zwiększonych obowiązków dawała sobie radę. Podkreślała również, mimo pytań strony pozwanej zmierzających do wykazania okoliczności przeciwnej, że raz ona zastępowała powódkę, innym razem to powódka zastępowała ją. Z zeznań M. S. (1), a także sposobu w jaki opisywała swoją pracę w czasie nieobecności powódki, można wywieść, że ta sytuacja nie była aż tak nadzwyczajna, niespodziewana i obciążająca jak wskazywał pozwany. Mimo trudności, których Sąd Okręgowy nie neguje, pracę można było wykonać.

Powyższe oznacza, że zarzut powódki z pkt 1 apelacji odnośnie pierwszej z przyczyn wypowiedzenia, był zasadny. Taka sama ocena odnosi się również do innych przyczyn podanych przez pracodawcę. Jeśli chodzi o nie wpisywanie przez powódkę dłużników do Krajowego Rejestru Długów, to nie ulega wątpliwości, że taka okoliczność miała miejsce. Powódka nie przeczyła, że tego nie robiła. Istotne jest więc, czy w wyniku tego pracodawca zasadnie rozwiązał z nią umowę. Zdaniem Sądu II instancji odpowiedź musi być przecząca, dlatego że choć umowa w sprawie (...) została podpisana w 2010r., a więc ok. 7 lat przed wypowiedzeniem, to pozwany nigdy nie egzekwował od powódki realizowania tego zadania. Nie było ono realizowane, powódka nigdy tego nie robiła, co potwierdziła świadek M. S. (1). Z kolei przełożony powódki zapytany o to, czy byli wpisywani dłużnicy do (...) wskazał, że chyba nie. Niepewność T. B. przy udzielaniu wskazanej odpowiedzi świadczy o tym, że pracodawca do tej sprawy nie przekładał większej wagi. Nigdy też nie sygnalizował powódce, by jej bierność w omawianym zakresie była niedopuszczalna. Można więc przyjąć, że taki stan aprobował, a zarzuty wobec powódki pojawiły się dopiero wówczas kiedy pracodawca postanowił zakończyć stosunek pracy z powódką. To zaś, że obecnie takie wpisy są dokonywane, co wynika jedynie z zeznań świadków, choć na tę okoliczność również próżno szukać dowodów w aktach sprawy, wynikać może ze zmiany polityki pozwanego w tym zakresie i jego obecnych potrzeb. Tym niemniej strona pozwana nie dowiodła, iż wcześniej czyniła powódce zarzuty, wprost żądając i wymagając od powódki dokonywania tej czynności. Sam fakt wskazania jej nazwiska w umowie jako osoby upoważnionej do dokonywania wpisów nie świadczy zresztą, iż faktycznie miała wykonywać tego rodzaju czynności. Brak jest również określonych wytycznych, kryteriów kiedy dłużnik kwalifikował się do dokonania takiego wpisu. Jak zeznała M. Ł. – była dyrektor pozwanego, powódka wraz z księgową miały uzgadniać potrzebę wpisu, księgowa mogła wskazywać potrzebę dokonania wpisu, ale w aktach sprawy brak jednoznacznych dowodów, iż istotnie takie ustalenia były czynione i brak dowodów, że to powódce można przypisać z tego tytułu jakąkolwiek winę. M. Ł. na stwierdzenie pełnomocnika powódki, iż baza nie była prowadzona, wskazała wprost „Widocznie nie było takiej potrzeby albo widocznie nie było takiej decyzji pani księgowej, żeby kogoś zgłosić”.

Analizując przyczynę braku uczestniczenia przez powódkę w szkoleniach zewnętrznych i nie podnoszenia kwalifikacji zawodowych – odmowy udziału w szkoleniu proponowanym przez pracodawcę, wskazać należy, że w istocie przyczyna ta nie jest jednorodna. Pracodawca wskazał m.in. na brak podnoszenia przez powódkę kwalifikacji zawodowych i brak udziału w szkoleniach. Tego też w części dotyczyło postępowanie dowodowe, w trakcie którego świadkowie potwierdzali, że pracownicy pozwanego sami wyszukiwali szkolenia zewnętrzne, na które chcieliby pojechać, a powódka nie była tym zainteresowana. Odnosząc się do tego należy podkreślić, że Sąd Rejonowy słusznie zwrócił uwagę, że pracownik nie ma obowiązku ustawowego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych dopóki w sposób poprawny realizuje swoje obowiązki. Z tego wywiedzione zostały jednak niepoprawne wnioski, gdyż Sąd I instancji przyjął, że postawa powódki w opisanym zakresie była naganna. Zdaniem Sądu Okręgowego o naganności postawy powódki można byłoby mówić, gdyby pracodawca z uwagi na jej zadania i zakres obowiązków obligował ją do podnoszenia kwalifikacji i szkolenia, co zresztą będzie jeszcze przedmiotem szerszej analizy. Jeśli zaś chodzi ogólnie

o szkolenia i podnoszenie kwalifikacji – tak jak robili to inni pracownicy – to pracodawca nie mógł czynić powódce zarzutów, ani tym bardziej z tej przyczyny zwolnić ją z pracy, gdyż powódka, wykonując poprawnie swoje obowiązki, nie była zobligowana do tego, by podnosić kwalifikacje. Oczywiście miała do tego prawo i nawet – jak wynika z zeznań świadków – było to przez pracodawcę aprobowane. Z drugiej jednak strony nie był to po jej stronie oblig, z którym pracodawca miałby prawo wiązać tak daleko idące konsekwencje jak wypowiedzenie umowy. Dodatkowo, zdaniem Sądu, wskazana okoliczność została oceniona i przedstawiona w kategoriach naruszenia obowiązków powódki, jako wyraz nagannej postawy, tylko na potrzeby rozwiązania umowy o pracę. Trzeba bowiem zwrócić uwagę, że mimo pracy u pozwanego przez wiele lat i – jak wskazywali świadkowie – wielokrotnej odmowy powódki wyjazdu na szkolenia, pracodawca akceptował postawę powódki. W zeznaniach świadków wskazana okoliczność urosła do rangi istotnego przewinienia, o którym wszyscy wiedzieli i go nie akceptowali, zarazem jednak powódka nie była dyscyplinowana w tym zakresie ani obligowana na tego, by podnosić kwalifikacje. W obowiązkowych szkoleniach brała udział, zaś to, że nie wyszukiwała sobie szkoleń zewnętrznych jak inni pracownicy nie było przedmiotem zarzutów wobec jej osoby. Te zarzuty pojawiły się na potrzeby wypowiedzenia i z przyczyn wskazanych go nie uzasadniały.

Osobnej analizy wymaga kwestia odmowy udziału w szkoleniu, na które pracodawca powódkę skierował, przy czym taka sytuacja była jednostkowa. W aktach osobowych powódki znajduje się skierowanie na szkolenie z dnia 17 listopada 2016r., które może być utożsamiane z poleceniem służbowym wzięcia udziału w szkoleniu „Inwentaryzacja roczna 2016 w jednostkach sektora finansów publicznych” w dniu 21 listopada 2016r. w W. ul. (...) (...). Polecenie służbowe zostało podpisane przez dyrektora (...), ale nie zostało opatrzone podpisem powódki. Co więcej na piśmie przyklejona została samoprzylepna kartka z odręczną adnotacją, iż pismo anulowano i sporządzono notatkę służbową. Karteczka została opatrzona parafką przez niezidentyfikowaną osobą. Dopiero z notatki służbowej z tego samego dnia wynika, że powódka otrzymała ustne polecenie odbycia podróży służbowej na szkolenie „Inwentaryzacja roczna 2016 w jednostkach sektora finansów publicznych” planowanego na dzień 21 listopada 2016r. lub 9 grudnia 2016r. w W. ul. (...) (...) i odmówiła wykonania polecenia przełożonego w zakresie udziału w szkoleniu. Notatka została podpisana przez dyrektora (...) i przekazana do wiadomości T. B. – Kierownika Działu ET, który również złożył swój podpis pod notatką. Odnosząc się do wskazanych dokumentów, szczególnie w zakresie dat szkolenia, bo sama okoliczność wydania powódce polecenia, nie była sporna, wskazać należy, że choć forma polecenia służbowego nie została w przepisach określona, to bez wątplenia dla celów dowodowych powinno to nastąpić na piśmie, w szczególności jeśli pracownik neguje treść polecenia. Powódka zaś negowała, iż otrzymała polecenie służbowe wzięcia udziału w szkoleniu z dnia 9 grudnia 2016r. i ta okoliczność, zdaniem Sądu II instancji, budzi wątpliwości, a więc nie może być ustalona jako pewna, uwzględniając treść opisanych dokumentów oraz stanowisko powódki.

Rozważenia we wskazanym zakresie wymagało również, czy wydane powódce w dniu 17 listopada 2016r. polecenie odnosiło się do zakresu jej obowiązków pracowniczych i było zgodne z prawem oraz możliwe do wykonania, a zatem czy pracodawca może czynić powódce zarzut z tego, że się do niego nie zastosowała. Nie jest bowiem naruszeniem porządku pracy odmowa wykonania takiego polecenia, które nie mieści się w granicach obowiązków pracowniczych (i tym samym w granicach uprawnień pracodawcy). Jak stanowi art. 100 § 1 k.p., pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. A contrario, pracownik może odmówić wykonania polecenia służbowego, jeżeli nie jest ono związane z pracą, ewentualnie jest ono sprzeczne z przepisami prawa albo zakresem obowiązków pracownika, wynikającym z umowy o pracę. W rozważanym przypadku niewątpliwie szkolenie, które polecono powódce odbyć, a konkretnie temat tego szkolenia, nie dotyczył bezpośrednio obowiązków pracowniczych powódki, albowiem powódka była zatrudniona na stanowisku inspektora ds. umów i rozliczeń w Dziale Eksploatacyjno – Technicznym, zaś polecenie służbowe dotyczyło przeprowadzenia inwentaryzacji, która to czynność nie mieściła się w zakresie obowiązków powódki. Nadto wskazać należy, iż przedmiotowe szkolenie w ogóle się nie odbyło, ponieważ poza powódką pozostali pracownicy pozwanego również nie wzięli w nim udziału. Niemniej istotne jest, że powódka we wskazanym szkoleniu nie chciała wziąć udziału z powodu podanych pracodawcy przyczyn związanych z jej prywatnymi sprawami (wizyta lekarska). Nie doszło więc do odmowy uczestnictwa w szkoleniu bez podania powodu. H. O., odmawiając wykonania polecenia, od razu podała pracodawcy, że nie weźmie udziału w szkoleniu i swoją odmowę uzasadniała. Została za odmowę ukarana karą upomnienia z wpisem do akt, ale trzeba zwrócić uwagę,

że oświadczeniem z dnia 2 grudnia 2016r. nastąpiło jej uchylenie przez dyrektora. Powyższe, w ocenie Sądu, oznacza, że odmawiana sytuacja związana z jednorazową odmową wykonania polecenia udziału w szkoleniu nie mogła stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Końcowo należy także zwrócić uwagę, iż zgodę na wyjście pozasłużbowe w dniu 21 listopada 2016r. w celu odbycia wizyty lekarskiej zaplanowanej w dniu 1 października 2016r. powódka otrzymała od bezpośredniego przełożonego i co więcej, taka praktyka wyjść w zakładzie pozwanego było stosowana powszechnie, a więc nie tylko przez powódkę, oraz była przyjęta i akceptowana.

Podsumowując, w świetle art. 30 § 4 k.p., którego naruszenie zasadnie zarzuciła powódka, przyczyny wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jawią się w istocie jako stworzone na potrzeby uzasadnienia decyzji pracodawcy. Choć powódka nie była pracownikiem wyróżniającym się, to jednak uwzględniając ustalony stan faktyczny, a także wieloletni okres pracy powódki u pozwanego, nie ma podstaw, by przyjąć, że wypowiedzenie było uzasadnione. Zaakcentować przy tym trzeba, że nie można negocjować tego, że pracodawca w trakcie zatrudnienia danego pracownika, szczególnie jeśli jest to okres długi, może zmienić swoje oczekiwania wobec niego, ale muszą one przybrać odpowiednią, a przede wszystkim zrozumiałą dla pracownika treść. Jeśli dotychczas, pracodawca tolerował i nie czynił powódce zarzutu np. w zakresie niedopełniania przez nią obowiązków związanych z wpisywaniem do (...) czy w innym zakresie, to powinien jasno sprecyzować kryteria, w jakich okolicznościach oczekuje od pracownika określonego działania. Jeżeli w ocenie pracodawcy, pracownik nie ma dostatecznej wiedzy w określonej materii, winien pracownika przeszkolić, a nie oczekiwać, iż pracownik sam wyjdzie z inicjatywą.

Z powyższych względów słusznym zarzutem okazał się też zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione i naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 czerwca 2007r. (II PK 318/06) przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach w rozumieniu art. 56 § 1 k.p. oznacza przywrócenie do tej samej pracy (na to samo stanowisko), jaka była wykonywana bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy. W przywołanym wyroku Sąd Najwyższy, wyjaśniając charakter prawny orzeczenia o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach uznał, że doprowadza ono do reaktywowania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem restytuuje stosunek pracy o dotychczasowej treści. Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował on poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem takim, jak przed rozwiązaniem, zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń. T

W rozważanym przypadku zasadne i możliwe było przywrócenie powódki do pracy. Powódka żądała tego, a Sąd co do zasady orzeka zgodnie z żądaniem. Zasądzenie roszczenia alternatywnego stanowi wyjątek od tej zasady. W szczególności orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy nie może osłabiać zagwarantowanej przepisami wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy. W przekonaniu Sądu Okręgowego zastosowanie w okolicznościach przedmiotowej sprawy art. 45 § 2 k.p. doprowadziłoby w konsekwencji do osiągnięcia przez pracodawcę, drogą okrężną, zamierzonego celu. Przywołać też należy pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2012r. w sprawie II PK 129/11 (LEX nr 1135995), w którym Sąd ten wskazał, że w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę prymat ma roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli takie roszczenie pracownik zgłosił. Uprawniona jest zdaniem Sądu Najwyższego teza, że gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, że przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obu stron, mogą spowodować zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy – żądanego przez pracownika. W przedmiotowej sprawie pozwana na takie okoliczności w ogóle nie wskazywała, a podkreślić należy fakt, że powódka pracowała u pozwanego przez kilkanaście lat i chociażby z uwagi na jej wiek, niewątpliwie znalezienie nowego zatrudnienia mogłoby okazać się dla niej znacznie utrudnione. Uwzględniając powołane okoliczności Sąd przychylił się zatem do wniosku powódki i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powódkę H. O. do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy u pozwanego w (...) Zakład (...) zgodnie z żądaniem pozwu, a także zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 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 radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018r., poz. 265). Dodatkowo Sąd nakazał pobrać od przegrywającego proces pozwanego (...) Zakład (...) na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.415 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 wskazanego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 30 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od apelacji.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska