

Sygn. akt VI P 311/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2016 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Irena Sikorska

Danuta Szufnarowska

Protokolant protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko (...)w W.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo,

II. odstępuje od obciążania stron kosztami procesu oraz kosztami sądowymi.

Irena Sikorska SSR Przemysław Chrzanowski Danuta Szufnarowska

Sygn. akt VI P 311/15

## UZASADNIENIE

E. S. pozewem z dnia 15 lipca 2015 roku, skierowanym przeciwko (...)w W., wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

**(pozew: k. 1 – 3)**

(...)w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 11 sierpnia 2015 roku wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

**(odpowiedź na pozew – k. 26 – 28)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

E. S. była zatrudniona w (...)w W. w okresie od 1 lipca 1998 roku do 31 października 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio w (...)na stanowisku protokolanta sądowego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, obliczone jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 2.280,00 zł brutto.

**(dowód: k. 4-8; zaświadczenie o zarobkach – k. 30, akta osobowe)**

W dniu 12 listopada 2012 roku zostało podpisane porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, tj. zostało ustalone stanowisko protokolanta z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.900,00 zł brutto.

***(dowód: k. 183 akt osobowych)***

Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało w szczególności protokolowanie na rozprawach oraz wykonywanie zarządzeń i innych czynności związanych z biegiem spraw przydzielonych do referatu sędziego.

***(dowód: akta osobowe)***

Powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby w roku:

- 2010 przez 49 dni,
- 2011 przez 11 dni,
- 2012 przez 64 dni,
- 2013 przez 144 dni,
- 2014 przez 49 dni,
- 2015 przez 180 dni.

***(dowód: historia choroby z k. 10-21, akta osobowe)***

Absencja powódki miała wpływ na pracę (...). Jest ustalany grafik i każda sesja musi być obsadzona przez protokolanta. Jak nie ma protokolanta, to musi go zastępować inna osoba, która mogłaby wykonywać swoją pracę. Na sali rozpraw musi być obsadzone stanowisko protokolanta, nawet kosztem niewykonywania zarządzeń. Podczas nieobecności powódki, inny pracownik musiał wykonywać jej obowiązki. Nie było zatrudnionego stałego pracownika z zewnątrz. Dopiero od maja 2015 roku zatrudniono osobę na zastępstwo. W Wydziale narosły zaległości.

***(dowód: zeznania Kierownika Sekretariatu (...)I. P. z k. 10-21)***

W dniu 13 lipca 2015 roku powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu, który upłynął w dniu 31 października 2015 roku. W uzasadnieniu wypowiedzenia pracodawca wskazał m.in. na to, że liczne nieobecności powódki dezorganizują proces pracy i mają destrukcyjny wpływ na pozostałych pracowników.

***(dowód: wypowiedzenie z k. 9)***

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań Kierownika Sekretariatu (...)I. P., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanego w sprawie świadka I. P. Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Nie jest prawdą twierdzenie powódki, że jej niezdolność do pracy ma związek z podpisaniem porozumienia z dnia 12 listopada 2012 roku w przedmiocie m.in. wynagrodzenia zasadniczego (k. 7). Jak wynika bowiem z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, nieobecności powódki w pracy miały miejsce również przed tą datą: w 2010 roku – 49 dni, w 2011 roku – 11 dni i w 2012 roku, przed 12 listopada 2012 roku – 21 dni. Ponadto tych okoliczności dot. porozumienia z dnia 12 listopada 2012 roku nie potwierdził, zgłoszony przez powódkę, świadek K. S., która wyraźnie wskazała, że była zatrudniona jedynie do października 2010 roku (k. 38v). W konsekwencji, zdaniem Sądu, zeznania świadka K. S. nie wniosły niczego do obrazu sprawy.

Gołosłowne są także twierdzenia powódki w zakresie jej traktowania w kontekście faktu, że po 12 listopada 2012 roku otrzymała od pracodawcy 5 nagród, w sumie na kwotę 9.695,75 zł (dowód: akta osobowe). Dodatkowo powódka w dniu 5 lutego 2014 roku oświadczyła, że zapoznała się z wewnętrzną polityką antymobbingową Sądu (dowód: k. 197 akta osobowych).

Twierdzeniom powódki, z których wynikało, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była spowodowana działaniem pracodawcy (k. 2), Sąd nie dał wiary. Subiektywne odczucia nie mają bowiem żadnego znaczenia. W przedmiotowej sprawie bezsporne pozostawało bowiem, że powódka była długotrwale nieobecna w pracy z powodu choroby, co uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę.

Do zamknięcia rozprawy, strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 39).

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy z powodu wypowiedzenia umowy o pracę. Ustaleniu przez Sąd podlegało zatem, czy wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieoznaczony pracodawca powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Przyczyna ta winna być skonkretyzowana. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia (por. wyr. SN z 02 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki wniosek uzasadniają (por. teza XI i uzasadnienie uchwały SN z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, OSN 1985/11/164). Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, jakie okoliczności stanowią podstawę rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z 09.03.2010r., I PK 175/09, LEX nr 585689). Podanie przyczyny wypowiedzenia w płaszczyźnie zachowania wymogu określonego w art. 30 § 4 k.p. sprowadza się do obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok SN z 19.02.2009r., II PK 156/08, LEX nr 736723). Analizując konstrukcję oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę stwierdzić trzeba, iż spełnione zostały wymogi określone w art. 30 § 4 k.p. Zasadniczo przyczynę wypowiedzenia stanowiły nieobecności powódki w pracy, spowodowane chorobą, których rozmiar sprawiał, że dezorganizowały one pracę Wydziału z uwagi na konieczność zagwarantowania zastępstwa.

Rozważyć trzeba, czy okoliczności wskazane przez pracodawcę w treści oświadczenia o wypowiedzeniu miały miejsce, tj. czy przyczyna wypowiedzenia jest przyczyną istniejącą.

Nie może budzić wątpliwości, że powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby.

Powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby w roku:

- 2010 przez 49 dni,
- 2011 przez 11 dni,
- 2012 przez 64 dni,
- 2013 przez 144 dni,
- 2014 przez 49 dni,
- 2015 przez 180 dni.

Uznać więc należy, iż wystąpiła przyczyna w postaci powtarzających się i długotrwałych absencji powódki.

Niewątpliwie nieobecność pracownika powoduje konieczność zorganizowania pracy w sposób umożliwiający wykonanie jego obowiązków. Następuje to poprzez rozdzielenie jego obowiązków pomiędzy innych pracowników lub zatrudnienie innej osoby.

Zgodnie z zeznaniami Kierownika Sekretariatu (...)I. P., absencja powódki miała wpływ na pracę tego Wydziału. Jest ustalany grafik i każda sesja musi być obsadzona przez protokolanta. Jak nie ma protokolanta, to musi go zastępować inna osoba, która mogłaby wykonywać swoją pracę. Na sali rozpraw musi być obsadzone stanowisko protokolanta, nawet kosztem niewykonywania zarządzeń. Podczas nieobecności powódki, inny pracownik musiał wykonywać jej obowiązki. Nie było zatrudnionego stałego pracownika z zewnątrz. Dopiero od maja 2015 roku zatrudniono osobę na zastępstwo. W Wydziale narosły zaległości.

Zaakcentować trzeba, że absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę nawet wówczas, gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej (por. wyrok SN z dnia 19 marca 2014r., I PK 177/13, OSNP 2015, nr 8, poz.111). Zawsze bowiem nieobecność pracownika w pracy wiąże się z koniecznością zmian organizacyjnych. W przypadku nieobecności zaplanowanych i o określonym czasie trwania, pracodawca ma możliwości zaplanowania racjonalnych działań w zakresie zastąpienia nieobecnego pracownika. Natomiast w sytuacji, gdy poszczególne zwolnienia są krótkotrwałe, jednak składają się na dłuższą nieobecność, niemożliwym jest zaplanowanie racjonalnego rozwiązania, lecz przyjęcie rozwiązań doraźnych, opartych na założeniu, iż pracownik w niewielkim odstępście czasowym powróci do pracy. Jak wynika z zeznań Kierownika Sekretariatu (...)I. P., konieczność zastępowania wpływała na bieżące obciążenie pracą całego Wydziału.

Należy podkreślić, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (por. wyrok SN z dnia 04 grudnia 1997r., I PKN 422/97, OSNP 1998, nr 20, poz. 600). Długotrwała choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Dezorganizacja pracy, spowodowana długotrwałą nieobecnością pracownika, może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy (por. wyrok SN z dnia 11 lipca 2006r., I PK 305/05, LEX nr 395964). Ponadto w przypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe nie można od pracodawcy wymagać, by brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 21 października 1999r., I PKN 323/99, OSNP 2001, nr 5, poz. 157).

Długotrwałe nieobecności pracownika w pracy nie pozwalają na realizację celu umowy o pracę. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Taka natomiast sytuacja występuje w przypadku częstych i długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą (por. postanowienie SN z dnia 29.03.2005r., II PK 300/04, LEX nr 1129105). Nie można pominąć, że ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna

być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (por. wyrok SN z dnia 29 września 1998r., I PKN 335/98, OSNP 1999, nr 20, poz. 648).

Dodatkowo należy mieć na względzie, iż zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 k.p.) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 03.11.1997r., I PKN 327/97, OSNP 1998, nr 16, poz.476).

W tych warunkach uznać należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wobec powyższego powództwo o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W niniejszej sprawie Sąd doszedł do wniosku, iż celowym i zasadnym jest zastosowanie instytucji z art. 102 k.p.c. i nieobciążanie powódki kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 60,00 zł; utraciła ona bowiem swe zatrudnienie u pozwanego, co znacznie pogorszyło sytuację majątkową i obciążenie jej kosztami postępowania doprowadziłoby do dodatkowego obciążenia ponad miarę.