

Sygn. akt IV Pa 1/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2017r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Alicja Romanowska/spr/

Sędziowie: SO Tomasz Koronowski

SO Renata Żywicka

Protokolant : st. sekretarz sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2017r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa E. D. (1)

przeciwko (...) Finanse Spółce Akcyjnej w P.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **24 października 2016r.**, sygn. akt IV P 117/16

I. oddala apelację,

II zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120zł /sto dwadzieścia złotych / tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą

SSO Tomasz Koronowski SSO Alicja Romanowska SSO Renata Żywicka

--	--	--

S..akt IV Pa 1/17

UZASADNIENIE

Powódka E. D. (1) wniosła do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko pracodawcy (...) Finanse Spółce Akcyjnej w P. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Domagała się w nim: uznania za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy z dnia 30 maja 2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, nałożenia na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia – przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że w okresie od listopada 2015 r. do maja 2016 r. powódka była nieobecna w pracy łącznie przez 124 dni robocze. W tym czasie kontakt z nią był utrudniony. Pozwany podniósł, że nie informowała ona przełożonych na bieżąco o stanie swojego zdrowia, ani o przewidywanym okresie nieobecności. Pozwany musiał podejmować działania doraźne mające na celu zmniejszenie negatywnych skutków nieobecności powódki.

Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z 24 października 2016r. w sprawie IV P 117/16 zasądził od pozwanej (...) Finanse Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powódki E. D. (1) kwotę 12.597,51 zł tytułem odszkodowania / pkt I/ , oddalił powództwo powódki o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne/pkt II/, wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4199,17zł.

Rozstrzygnięcie wydano w oparciu o następujące ustalenia i rozważania:

W okresie od 19 stycznia 2009 r. do 31 lipca 2012 r. powódka zatrudniona była w firmie pożyczkowej (...) Spółce Akcyjnej na stanowisku Kierownika ds. (...), gdzie była odpowiedzialna za organizację i zarządzanie zespołem przedstawicieli udzielających pożyczek gotówkowych klientom indywidualnym.

W dniu 01 sierpnia 2012 r. powódka została zatrudniona u pozwanego (który również prowadzi działalność w zakresie udzielania pożyczek gotówkowych z krótkimi okresami spłaty) na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 29 października 2012 r. na stanowisku Kierownika ds. kontaktów z klientami. W dniu 30 października 2012 r. pozwany podpisał z powódką umowę o pracę na tożsamym stanowisku na czas określony do dnia 29 października 2013 r. W dniu 30 października 2013 r. zawarto z powódką umowę na czas nieokreślony, powierzając jej w dalszym ciągu stanowisko Kierownika ds. kontaktów z klientami.

Do głównych obowiązków pracowniczych powódki należała przede wszystkim pomoc w tworzeniu infrastruktury spółki umożliwiającej świadczenie usług na rzecz klientów w Polsce oraz wdrażanie procedur operacyjnych. Powódka była odpowiedzialna w szczególności za: uzyskanie określonej liczby przedstawicieli w celu tworzenia sekcji, dostarczanie przedstawicielom odpowiedniej motywacji, koniecznego wsparcia, doradztwa oraz szkolenia w celu zapewnienia realizacji celów spółki, cotygodniowe rejestrowanie i analizowanie wyników pracy rejestrów wspólnie z przedstawicielami oraz zapewnianie funkcjonowania rejestru w sposób zgodny z przepisami prawa oraz polityką spółki. Powódka miała również składać wizyty w domach potencjalnych, aktualnych oraz byłych klientów w celu ustalenia ich wiarygodności, rozwiązywania zaległości płatniczych, uzyskania maksymalnego poziomu sprzedaży oraz zapewnienia zadowolenia klientów. W jej gestii leżało rozwiązywanie wszelkich kwestii natury administracyjnej, kontakty z wewnętrznymi i zewnętrznymi organami oraz organizowanie spotkań przedstawicieli, prowadzenie naboru oraz szkoleń nowych przedstawicieli czy zastępowanie przedstawicieli w czynnościach związanych z zawieraniem umów z klientami.

Miejszem pracy powódki był obszar województwa (...). Wykonywana w związku z tym przez nią praca była w większości pracą w terenie. Sekcję powódki tworzyło kilkunastu (ok. od 12-15) podlegających jej pracowników lub osób współpracujących z pozwaną w oparciu o umowy cywilnoprawne o świadczenie usług, którzy mieli określony zakres terytorialny działania, samodzielnie organizowali swoją pracę i dokonywali weryfikacji możliwości finansowych potencjalnych klientów, z którymi później zawierali umowy. Do dnia 06 listopada 2015 r. sekcja powódki funkcjonowała bez zastrzeżeń, osiągając dobre rezultaty i wyniki rankingowe.

W piątek 06 listopada 2015 r., w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, tuż po spotkaniu organizacyjnym w biurze pozwanej w E., gdzie przedstawiona została nowa przełożona powódki, oraz osób zatrudnionych na równorzędnym stanowisku, E. D. (1), źle się poczuła i udała się do lekarza. Pogorszenie stanu zdrowia odczuwała już w trakcie przedmiotowego spotkania, choć nie wiązała tego z jego przebiegiem.

Po wizycie u lekarza otrzymała skierowanie do szpitala, gdzie stwierdzono u niej stan przedzawałowy. O fakcie tym poinformowała telefonicznie swoją przełożoną S. R. (1), która zbagatelizowała sytuację, uznając, że po chwilowym relaksie powódka powróci do pracy. Tego samego dnia powódka została wypisana ze szpitala ze wskazaniem by po weekendzie stawić się na konsultację do swojego lekarza rodzinnego. O fakcie opuszczenia szpitala poinformowała, wysyłając smsy, zarówno swoją przełożoną P. S. R. (1), jak i jej bezpośredniego przełożonego Pana R. Ś. (1). W poniedziałek 09 listopada 2015 r. powódka udała się do lekarza rodzinnego, od którego otrzymała skierowanie do kardiologa oraz zwolnienie lekarskie na okres dwóch tygodni. O fakcie tym powódka poinformowała S. R. (1). Zwolnienie lekarskie doreczył pozwaney w ustawowym terminie syn powódki.

W okresie tego zwolnienia powódka odbyła wizytę u kardiologa, który zlecił jej szereg badań, m.in. echo serca oraz próbę wysiłkową. Założono także powódce aparat H., podczas noszenia którego powódka nie mogła używać telefonu komórkowego. Po zakończonych badaniach kardiolog wystawił powódce zwolnienie lekarskie za dalszy okres i zalecił jej odpoczynek. O fakcie tym powódka poinformowała S. R. (1).

W powyższym, pierwszym okresie niezdolności do pracy powódka, mimo iż pozostawała na zwolnieniu lekarskim, cały czas wykonywała pracę na rzecz pozwaney. Pracowała w domu, ponieważ z uwagi na stan zdrowia nie była w stanie prowadzić samochodu. Jej stan zdrowia jednak stopniowo się pogarszał się, w związku z czym postanowiła zwrócić pracodawcy dokumenty i swoje narzędzia pracy, tj. samochód, telefon oraz komputer, czego wymagała od niej procedura obowiązująca u pozwanego. Powódka rozliczyła się z nich w dniu 25 listopada w siedzibie pozwanego w obecności przełożonej S. R. (1).

W związku z pogarszającym się w dalszym ciągu stanem zdrowia powódka otrzymywała kolejne zwolnienia lekarskie, które sukcesywnie za pośrednictwem członków rodziny przekazywała do biura pozwaney w terminie przewidzianym obowiązującymi przepisami.

Niezdolność do pracy powódki trwała nieprzerwanie od dnia 9 listopada 2015 r. do dnia 6 maja 2016 r.

Zaświadczenia o okresowej niezdolności do pracy obejmowały przeważnie okresy około dwutygodniowe, ale także zdarzały się okresy tygodniowe, trzytygodniowe oraz prawie miesięczne.

W okresie nieobecności w pracy powódki, obowiązki przejęła B. B., która też na stałe pełniła rolę jej zastępczyni.

Do chwili odejścia powódki na zwolnienie lekarskie relacje w zespole kierowanym przez E. D. (1) układały się bardzo dobrze. Harmonogram prac dla każdego ze współpracowników był ustalony z chwila przekazania tzw. Pakietu, czyli planu prac przedstawiciela/doradcy klienta na określony tydzień. Współpracownicy byli rozliczani z efektów zadanych na dany tydzień. Uwzględniały one ilość zawartych umów o udzielenie pożyczki oraz zebranych pieniędzy ze spłaconych pożyczek. Współpracownicy powódki charakteryzowali się dość dużą samodzielnością w realizacji zadań. Część z nich mogła je wykonywać jedynie w godzinach popołudniowych, po zakończeniu pracy w ramach głównego zatrudnienia. Sekcja kierowana przez powódkę uznawana była za najlepszą w regionie (...), a nawet w kraju, co potwierdzały rankingi. Stopień zorganizowania tej sekcji pozwalał jej na samodzielne funkcjonowanie bez kierownika przez pewien okres. Wpływało to na stabilność kadrową tej sekcji, jako jedynej w oddziale (...).

Kontakty z niektórymi współpracownikami miały charakter wręcz koleżeński, gdyż w chwili powzięcia informacji o pogorszeniu się stanu zdrowia powódki, część z nich udała się w dniu 6 listopada 2015 r. do szpitala, by powódkę odwiedzić i dowiedzieć o jej stanie zdrowia.

Zgodnie z wewnętrznymi regulacjami pozwaney spółki w przypadku braku obsady osoby na stanowisku kierownika sekcji, jego zadania wykonywać ma kierownik oddziału, do którego dana sekcja wchodzi. W przypadku sekcji wchodzących w skład oddziału (...), była to S. R. (1). Zastępca kierownika sekcji ma swój zakres obowiązków związanych z obsługą części doradców, którzy nie są obsługiwani przez kierownika. Okresowo przejmuje też obowiązki nieobecnego kierownika sekcji.

Po przejściu powódki na zwolnienie lekarskie nowa przełożona powódki S. R. (1) nakładała na zespół kierowany dotychczas przez powódkę nowe obowiązki, zmieniała dotychczasowe zasady relacji i funkcjonowania w zakresie realizacji obowiązków w terenie, w tym m.in. wymagając wyjeżdżania w teren do klientów także przed godziną 15.00, pozostawiania w dyspozycji w godzinach o 8-16. Nakładała w czasie trwania tygodnia rozliczeniowego nowych zadań, bądź przyspieszała datę do kiedy dane zadanie miało zostać wykonane. Ingerowała też w dotychczasowy zasięg terytorialny doradców, czasami powodując przydział odległy od miejsca zamieszkania takiej osoby.

Nadto zdarzało jej się nieprzychylnie komentować stan niezdolności do pracy powódki, prezentując postawę wątpiącą w rzetelność podstaw tej nieobecności w pracy, jak również innych współpracowników powódki, którym zdarzała się niezdolność do jej wykonywania.

Skutkiem decyzji S. R. (1) niektórym współpracownikom powiększono portfel klientów o 80% (z około 100 do 180 klientów – zob. Joanna Polak).

Powyższe oddziaływania wywoływały złą atmosferę w pracy zespołu dotychczas kierowanego przez powódkę. Współpraca z S. R. (1) nie układała się także B. Z. (1), która w okresie nieobecności w pracy powódki miała ją zastępować.

Część z osób podjęła decyzję o zakończeniu współpracy z pozwaną. Taką decyzję podjęła m.in. J. P., która odeszła w grudniu 2015 r., B. B., z którą nie zawarto kolejnej umowy, B. Z. (1), a łącznie czworo współpracowników. Rozwiązanie umów z B. B., B. Z. (1) było czasowo związane z okresami ich niezdolności do wykonywania obowiązków z powodu choroby.

Przełożona powódki poszukiwała osoby, która miała zastąpić powódkę na jej stanowisku pracy. W pierwszej kolejności zatrudniony został C. W., który pracował dla pozwanej spółki w okresie od marca do maja 2016 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny. S. R. (1) nie była zadowolona z jego pracy w związku z tym po porozumieniu ze swoim bezpośrednim przełożonym R. Ś. (1), zdecydowali o tym, by p. W. pracy nie świadczył, nie składając mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

C. W. był osobą z wieloletnim stażem pracy w firmach o podobnym profilu działalności co pozwana. Pozytywnie oceniał stopień zorganizowania grupy, która miał kierować, natomiast nie układała mu się współpraca z S. R. (1), a w szczególności jej sposób odnoszenia się do doradców klienta.

Kolejną osobą zatrudnioną na stanowisku równorzędnym powódce do kierowania jej zespołem był A. K. (1), który pracuje na podstawie umowy o pracę od dnia 21 marca 2016 r.

Przed A. K. (1) postawiono zadanie odbudowy zespołu dotychczas kierowanego przez powódkę.

Przełożona powódki nie była informowana przez pracowników oddziału (...), części administracyjnej o tym, że powódka dostarcza kolejne zwolnienia lekarskie. Informacje o kontynuacji jej nieobecności w pracy otrzymywała z działu kadr w Ś..

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo powódki co do zasady było uzasadnione.

Sąd Rejonowy w świetle ustalonego stanu faktycznego uznał, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia było wadliwe, w tym sensie, że było nieuzasadnione.

Sąd I instancji wskazał, że dokonywał swych ustaleń faktycznych w oparciu o zeznania ww. świadków. W szczególności jeśli chodzi o treść zeznań osób będących współpracownikami powódki, w tym członkiń jej grupy doradców: J. P., B. B., B. Z. (1), a także byłego przełożonego powódki, zajmującego to stanowisko bezpośrednio przed S. M. J., czy też nadal zatrudnionej w pozwanej spółce na stanowisku równorzędnym powódce – A. B. (1), stwierdzić należy, że są one spójne, zgodne ze sobą, koherentne i logiczne. Świadczenie Ci w sposób spójny przedstawiają sposób funkcjonowania grupy kierowanej przez powódkę w wielu płaszczyznach. Zarówno z punktu widzenia przełożonego, oceniającego

pracę powódki, osoby zatrudnionej na równorzędnym stanowisku, kierującej tego samego rodzaju grupą, jak i osób podlegających powódce, współpracujących z nią na co dzień. Wszystkie te osoby zgodnie opisują zespół kierowany przez powódkę, jako doskonale zorganizowany, samodzielny, o dobrych wewnętrznych relacjach oraz towarzyszącym temu wymienionych wynikach rankingowych zarówno w skali lokalnej, jak i ogólnopolskiej. Podobnie wysoko oceniana była przez te osoby sama powódka. Sąd Rejonowy uznał te zeznania za wiarygodne. W ocenie ich całokształtu nie ma żadnych niespójności, czy sprzeczności. Dodatkowo wskazać należy, że korelują one z zeznaniami świadka C. W., który kierował tym zespołem przez okres 3 miesięcy w czasie niezdolności do pracy powódki, a więc, gdy zespół był już częściowo okrojony kadrowo. Była to osoba nowa w zespole, a więc do chwili pojawienia się w firmie nie miała z nią żadnych zależności.

W świetle tych zeznań należało dokonać oceny prawidłowości czynności prawnej pracodawcy, który postanowił rozwiązać umowę o pracę z powódką. Wskazując, jako przyczynę dezorganizację pracy podległej powódce sekcji spowodowanej długotrwałymi absencjami, które trwają od listopada 2015 r., pozwana sama powiązała wadliwość działania sekcji powódki z jej nieobecnością w pracy spowodowaną chorobą. Rzecz bowiem w tym, że od dnia 9 listopada 2015 r. powódka była nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu choroby w związku z pogorszeniem się jej stanu zdrowia w dniu 6 listopada 2015 r.

Na stronie pozwanej spoczywał ciężar wykazania okoliczności, którą wskazał, jako przyczynę rozwiązania tego stosunku pracy. Polegać to powinno na wykazaniu związku przyczynowego pomiędzy absencjami powódki w pracy, a dezorganizacją pracy sekcji.

Tymczasem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że przypadki nieobecności w pracy powódki występowały już we wcześniejszych okresach czasu. Pozwana ma opracowane regulaminowe i praktyczne sposoby postępowania, na wypadek nieobecności w pracy kierownika sekcji. W przypadku okresowych, krótkotrwałych nieobecności zastępstwo mogło być realizowane przez osobę na równorzędnym stanowisku (tutaj była to wymiana pomiędzy powódką, a A. B. (1)), albo cedowaniem obowiązków okresowo na zastępcę kierownika (tutaj B. B., B. Z. (1)), natomiast w przypadku systemowego wakat na takim stanowisku, obowiązki przejmował przełożony kierownika sekcji – kierownik oddziału (wcześniej M. J., później S. R. (1)).

Mając na względzie już tylko powyższe okoliczności Sąd Rejonowy stwierdził, że uznawszy, że nieobecność powódki ma charakter długotrwały, co należało tak zakwalifikować, widząc wpływające nieprzerwane zwolnienia lekarskie, pozwana powinna się organizować w ten sposób, że obowiązki powódki do czasu jej powrotu do pracy przejąć powinna w rozsądnym terminie od chwili, kiedy obiektywnie rzecz biorąc nieobecność tę można było tak zakwalifikować, S. R. (1). Powinna je piastować do czasu np. wyłonienia osoby, która mogła być zatrudniona na zastępstwo nieobecnego pracownika, w trybie art. 25 § 1 K.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 22 lutego 2016 r.

W ocenie Sądu I instancji z treści zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że takie czynności zostały podjęte, na co wskazuje zatrudnienie p. C. W. oraz A. K. (1). Ocenie Sądu Rejonowego podlega natomiast to, dlaczego dokonano tego w oparciu o umowę o pracę na okres próbny, czy też na czas określony (oczywiście przed zmianą ww. przepisu art. 25 § 1 k.p.). Może to stanowić dostateczną podstawę do przyjęcia, że pracodawca miał już zamiar zwolnić powódkę i zatrudnić w jej miejsce inną osobę.

Wracając jednak do oceny przyczyny rozwiązania stosunku pracy, to Sąd Rejonowy stwierdził, że w świetle ustalonego stanu faktycznego, do dezorganizacji pracy sekcji powódki bezpośrednio przyczyniła się polityka zarządcza S. R. (1). Wyżej wymienieni świadkowie wprost zeznają, że to zasady wprowadzone przez ww. osobę doprowadziły do rozpadu kadrowego zespołu.

Ocena przełożonych powódki od poziomu S. R. (1) wzyż była błędna. Relacje członkiń zespołu, którym kierowała powódka wyraźnie przeczą temu, by brak obecności powódki w pracy, jej bezpośredniego nadzoru wpływał na tę dezorganizację. Co do spójności zespołu, jego samodzielności potwierdzają to zeznania zarówno byłego przełożonego

powódki, jak i jej zawodowej koleżanki zatrudnionej nadal w pozwanej spółce, która okresowo również powódkę zastępowała podczas choroby, jak i była zastępowana przez powódkę w czasie jej nieobecności.

To rozstrzygnięcia dotyczące obszarów terytorialnych podległych pracowników oraz sposób wykonywania nadzoru przez S. R. (1) spowodował dezorganizację w dobrze funkcjonującym zespole, co miało znaczenie nie tylko dla dobrego samopoczucia pracujących w nim osób, co mogło być obojętne dla pracodawcy, ale przede wszystkim dla jego wyników. Okolicznością bezsporną jest, że zespół ten należał do najlepszych i to nie tylko w skali regionu. Był dobrze zorganizowany i cechował się dużą samodzielnością. Z ustalonego stanu faktycznego wynika więc, że nieobecność powódki pozostawałaby bez wpływu na jego funkcjonowanie, gdyby nie manipulacje dotychczasowym sposobem działania zespołu przez S. R. (1).

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką było nieuzasadnione i powoływało się na nieprawdziwą przyczynę, tj. nieobecność powódki nie była przyczyną dezorganizacji pracy zespołu.

Pozwany powinien liczyć się z tym, że osoby u niego zatrudnione mogą potencjalnie okresowo tracić zdolność do pracy z powodu choroby. W tej sytuacji to na pozwanym spoczywa szczególny obowiązek takiej organizacji pracy, by zapewnić sobie zastępstwo osób, które przedłożą zaświadczenie o okresowej niezdolności do pracy z powodu choroby. Podkreślić przy tym należy, że niezdolność ta nie musi wcale pozostawać w związku z pracą wykonywaną na zajmowanym stanowisku.

Z tych przyczyn inaczej również podchodzić należy do oceny, czy absencje chorobowe pracownika mają nadmierny charakter i czy w związku z tym same przez siebie uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy orzekający w niniejszej sprawie w pełni podzielił zapatrywanie oraz argumentację wyrażoną przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 422/97 (OSN 1998, Nr 20, poz. 600)1.

Tyle tylko, co już wspomniano wcześniej, pozwany tych okoliczności faktycznych, które w ocenie Sądu Najwyższego dopuszczają rozwiązanie stosunku pracy z tej przyczyny, nie wykazał.

W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 449/00 wskazał, co następuje: „Pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. 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.”

Przez zawarcie umowy pracę strony przyjmują na siebie określony katalog praw i obowiązków. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Z kolei głównym obowiązkiem pracodawcy jest zapłata pracownikowi wynagrodzenia za wykonaną pracę. Rzecz jednak w tym, że podobnie, jak w przypadku innych kontraktów w określonym zakresie część praw i obowiązków kształtowana jest przez przepisy powszechnie obowiązujące.

W odniesieniu do niniejszej sprawy kluczowym uprawnieniem pracownika jest możliwość odstąpienia od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w określonym przedziale czasowym lub innych świadczeń zastępujących wynagrodzenie z ubezpieczenia społecznego w przypadku niezdolności do pracy wywołanej chorobą.

Z tego więc wynika, że sam fakt takiej nieobecności nie może stanowić samoistnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, o ile nie zachodzą nadzwyczajne okoliczności, wskazujące na to, że w wyniku tego postanowienia umowy nie są realizowane, albo, że korzystanie z tzw. zwolnień lekarskich stanowi nadużycie prawa, ewentualnie nadmierność nieobecności pracownika z tego powodu obiektywnie rzecz biorąc dezorganizuje pracę zakładu pracy. Okoliczności te jednak należy wykazać w toku postępowania. Temu obowiązkowi pracodawca w niniejszym postępowaniu nie sprostał w kierunku, który uzasadnia przyjęcie, że to nieobecność powódki doprowadziła do takiej dezorganizacji.

W toku całego okresu niezdolności do pracy powódki, pracodawca nie skorzystał też z uprawnień przewidzianych do tego typu sytuacji, a wynikających z treści art. 59 ust. 12 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (obecnie tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 372).

Powódka dochodziła w toku procesu uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Taki jest prymat orzekania w procesie rozpoznania odwołania pracownika od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, chyba, że pracownik od samego początku domaga się odszkodowania.

Z tym, że Sąd Rejonowy orzekający jest uprawniony do oceny celowości lub zasadności takiego orzeczenia. Podstawa prawną do tego jest art. 45 § 2 k.p. Jedną z takich okoliczności, która przemawia za alternatywnym orzeczeniem odszkodowania jest konflikt z przełożonym (wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998, nr 3, poz. 74; wyrok z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 508)). Tutaj ten konflikt zaistniał już na wstępnym etapie nawet nie rozwiniętej współpracy między powódką, a S. R. (1), a był związany właśnie z nieobecnością w pracy powódki. Sąd dokonując rozważań możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. musi uwzględnić całokształt okoliczności zaistniałych także po złożeniu oświadczenia przez pracodawcę, w tym m.in. to, że powódka znalazła już owe zatrudnienie.

Z tych też względów Sąd I instancji na zasadzie art. 45 par. 2 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę odszkodowania odpowiadającą wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, które w przypadku powódki wynosiło 3 miesiące i oddalił powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne.

Na mocy art. 477² par. 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w pkt I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.199,17 zł, co odpowiada kwocie jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, wskazanej w zaświadczeniu przesłanym przez pracodawcę.

Powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego nie złożyła wniosku o zasądzenie kosztów procesu.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana zaskarżając wyrok w pkt I i III. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła :

a) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez ogólne, sumaryczne wskazanie wszystkich wykorzystanych do ustalenia podstawy faktycznej dowodów bez wskazania dowodów, na których opierają się poszczególne ustalenia, a przez to brak możliwości rozstrzygnięcia czy wywiezione przez Sąd ustalenia są poprawne logicznie i spójne z zebranym w sprawie materiałem dowodowym, a przez to uniemożliwienie przeprowadzenia kontroli instancyjnej.

b) art. 233 § 1 k.p.c w zw. z art. 328 § 2 k.p.c, poprzez nie dokonanie oceny materiału dowodowego oraz ogólnikowe stwierdzenie, że Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o zeznania świadków, podczas, gdy Sąd I instancji nie wskazał faktów, które uznał za udowodnione, na których dowodach się oparł w zakresie ustalenia konkretnych faktów, a którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej,

c) przepisu art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. w zw. art. 245 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wydanego w przedmiotowej sprawie wyroku, przyczyn, dla których Sąd w przedmiotowej sprawie nie odniósł się do całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj.brak odniesienia się do zeznań świadka A. K. (1), podczas gdy Sąd powinien uznać te zeznania za wiarygodne zwłaszcza w zakresie, w jakim zeznania te są spójne, zgodne, koherentne i logiczne z zeznaniami pozostałych świadków a w szczególności, w jakim wskazuje on, że dezorganizacja pracy sekcji wynikała z braków kadrowych w sekcji kierowanej przez powódkę,

- brak odniesienia się do zeznań świadka G. O. (1), podczas gdy Sąd powinien uznać te zeznania za wiarygodne zwłaszcza w zakresie, w jakim zeznania te są spójne, zgodne, koherentne i logiczne z zeznaniami pozostałych świadków a w szczególności, w jakim wskazuje on, że dezorganizacja pracy sekcji wynikała z nieobecności powódki, a zwłaszcza

braku kontaktu powódki z przełożonymi i nie informowania go na bieżąco o przewidywanym okresie pozostawania na zwolnieniu, a także brak wyrażenia woli dalszej współpracy przez okres około 5 miesięcy,

- brak odniesienia się do zeznań świadka R. Ś. (1), podczas gdy Sąd powinien uznać te zeznania za wiarygodne zwłaszcza w zakresie, w jakim zeznania te są spójne, zgodne, koherentne i logiczne z zeznaniami pozostałych świadków a w szczególności, w jakim wskazuje on, że dezorganizacja pracy sekcji wynikała z nieobecności powódki, a zwłaszcza braku kontaktu powódki z przełożonymi i nie informowania go na bieżąco przewidywanym okresie pozostawania na zwolnieniu,, a także brak wyrażenia woli dalszej współpracy przez okres około 5 miesięcy,

- brak odniesienia się do zeznań świadka S. R. (1), podczas gdy Sąd powinien uznać te zeznania za wiarygodne zwłaszcza w zakresie, w jakim zeznania te są spójne, zgodne, koherentne i logiczne z zeznaniami pozostałych świadków, a w szczególności, w jakim wskazuje on, że dezorganizacja pracy sekcji wynikała z nieobecności powódki, a zwłaszcza braku kontaktu powódki z przełożonymi i nie informowania go na bieżąco o przewidywanym okresie pozostawania na zwolnieniu, a także brak wyrażenia woli dalszej współpracy przez okres około 5 miesięcy,

- brak odniesienia się do zeznań powódki E. D. (1) zwłaszcza w zakresie, w jakim powódka stwierdza brak kontaktowania się ze swoją bezpośrednią przełożoną, bieżącego informowania jej o swoim stanie zdrowia i przewidywanym terminie powrotu do pracy, brak odniesienia się do wydruków e-mailowych przedstawionych przez strony, z których wynika, iż powódka manipuluje materiałem dowodowym, a zeznania i twierdzenia, co do rzekomego wykonywaniu pracy na rzecz pozwanej w okresie zwolnienia lekarskiego są nieprawdziwe,

- brak odniesienia się do rankingów poszczególnych sekcji pozwanej spółki, z których wynika, że sekcja prowadzona przez powódkę była sekcją przeciętną,

d) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 271 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. poprzez nie odniesienie się do materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie tj. do zeznań świadka A. K. (1), do zeznań świadka G. O. (1), do zeznań świadka R. Ś. (1), do zeznań świadka S. R. (1),

e) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 308 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. poprzez nie odniesienie się do materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie tj. wydruków e-mail przedstawionych przez strony oraz do rankingów przedstawiających wyniki sekcji powódki, dokumentacji lekarskiej powódki,

f) art. 3 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. w zw. z art. 235 § 1 k.p.c. w zw. z art. 236 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. i w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez naruszenie zasad postępowania w zakresie kontrydiktoryjności, bezpośredniości i równości stron, skutkiem orzekania o żądaniu strony powodowej mimo nieprzeprowadzenia pełnego postępowania dowodowego,

g) art. 236 k.p.c. w zw. z art. 217 k.p.c, poprzez brak wydania jakiegokolwiek postanowienia dowodowego oraz brak przeprowadzenia dowodów w stosunku do wydruków e-mail przedstawionych przez strony oraz do rankingów przedstawiających wyniki sekcji powódki, a także dokumentacji lekarskiej powódki, podczas gdy wnioski dowodowe w tym zakresie złożone zostały bez zbędnej zwłoki i były istotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy,

h) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 271 k.p.c. poprzez dowolną, wybiórczą, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału zgromadzonego w sprawie poprzez przyjęcie, że okoliczność zatrudnienia C. W. i A. K. (2) na okres próbny i czas określony stanowiło dostateczną podstawę do przyjęcia, że pracodawca miał zamiar zwolnić powódkę i zatrudnić w jej miejsce inną osobę, podczas gdy zatrudnienie osób na kierowniczych stanowiskach na innych warunkach nie byłoby by możliwe ze względu na oczekiwania takich osób, co do warunków pracy,

i) naruszenie przepisu art. 212 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, za bezsporną okoliczność, że sekcja kierowana przez powódkę uznawana była za najlepszą w rejonie (...), a nawet w kraju, podczas gdy pozwany nie przyznaje takiej okoliczności, a zgromadzony w sprawie materiał dowody nie potwierdza „bezsporność” tejże okoliczności,

2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegającej na:

a) uznaniu, że powódka cały czas wykonywała prace na rzecz pozwanej i pracowała w domu, podczas, gdy z dowodów przedstawionych przez pozwaną i z zeznań świadków wynika, iż w czasie, w którym przebywała na zwolnieniu lekarskim nie wykonywała ona pracy na rzecz pozwanej,

b) błędnym przyjęciu, że sekcja kierowana przez powódkę uznawana była za najlepszą w rejonie (...), a nawet w kraju, podczas gdy z przedstawionych, jako dowód w sprawie rankingów wynika, iż sekcja kierowana przez powódkę była sekcją przeciętną na tle pozostałych sekcji,

c) błędnym przyjęciu, iż to decyzje bezpośrednio przełożonej powódki- P. S. R. (1) wpłynęły na dezorganizację pracy pozwanej, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz z zeznań świadków zwłaszcza S. R. (1) i R. Ś. (1) wynika, iż podejmowane decyzje były konsekwencją nieobecności powódki w spółce i brakiem aktualnych informacji, co do przewidywanej daty jej powrotu do pracy,

d) błędnym przyjęciu, że pozwana nie wykazała związku przyczynowego pomiędzy absencją powódki, a dezorganizacją pracy sekcji, podczas gdy z zeznań świadków zwłaszcza S. R. (1) i R. Ś. (1) wynikało, że absencja powódki powiązana z nieinformowaniem pozwanej o przewidywanej długości zwolnienia wpływała na dezorganizację pracy sekcji i braku możliwości odpowiedniego zarządzania sekcją,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

a) art. 45 § 2 k. p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2) k. p. poprzez błędne uznanie, że oświadczeni pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia było wadliwe w tym sensie, że nieuzasadnione, podczas, gdy pracodawca wskazał w wypowiedzeniu o pracę przyczynę „konkretną i rzeczywistą”, co zostało wykazane zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Mając powyższe na uwadze pozwana wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku:

a) w punkcie I poprzez oddalenie powództw w całości,

2) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu I Instancji, zgodnie z przedstawionym spisem kosztów,

3) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych,

4) zasądzenie w orzeczeniu kończącym postępowanie o zwrocie przez powódkę spełnionego przez pozwaną świadczenia w kwocie 4.199,17 zł, do czego zobowiązał ją rygor natychmiastowej wykonalności nadany przez Sąd I Instancji w punkcie III zaskarżonego wyroku.

5) ewentualnie o:

uchylenie ww. wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, z uwagi na nierozpoznanie przez Sąd I instancji istoty sprawy oraz przez wzgląd na konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w części pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że wydanym wyrokiem Sąd I Instancji naruszył szereg przepisów postępowania, co w konsekwencji powoduje uniemożliwienie kontroli instancyjnej zaskarżonego wyroku.

W pierwszej kolejności apelująca wskazała, że Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 328 § 2 k.p.c. poprzez ogólne, sumaryczne wskazanie wszystkich wykorzystanych do ustalenia podstawy faktycznej dowodów bez wskazania dowodów, na których opierają się poszczególne ustalenia, a przez to brak możliwości rozstrzygnięcia czy wywiezione przez Sąd ustalenia są poprawne logicznie i spójne z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym oraz uniemożliwienie przeprowadzenia kontroli instancyjnej.

Zdaniem apelanta, Sąd rozpoznający sprawę naruszył przepisy art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c, poprzez nie dokonanie oceny materiału dowodowego oraz ogólnikowe stwierdzenie, że Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o zeznania świadków, podczas, gdy Sąd I instancji nie wskazał faktów, które uznał za udowodnione, na których dowodach się oparł w zakresie ustalenia konkretnych faktów, a którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Zauważył również zauważyć, że doszło do naruszenia przepisów art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. w zw. art. 245 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wydanego w przedmiotowej sprawie wyroku, przyczyn, dla których Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie nie odniósł się do całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. do zeznań świadka A. K. (1), podczas gdy Sąd powinien uznać te zeznania za wiarygodne zwłaszcza w zakresie, w jakim zeznania te są spójne, zgodne, koherentne i logiczne z zeznaniami pozostałych świadków a w szczególności, w jakim wskazuje on, że dezorganizacja pracy sekcji wynikała z braków kadrowych w sekcji kierowanej przez powódkę „były braki kadrowe (...) na pewno <mogły się przekładać na wyniki sekcji" (03:30:50).

Zeznania A. K. (1)- 03: 30: 50 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r.

Sąd I instancji nie odniósł się do zeznań świadka G. O. (1), podczas gdy powinien uznać te zeznania za wiarygodne zwłaszcza w zakresie, w jakim zeznania te są spójne, zgodne, koherentne i logiczne z zeznaniami pozostałych świadków a w szczególności, w jakim wskazuje on, że dezorganizacja pracy sekcji wynikała z nieobecności powódki Doradcy zaczęli rezygnować z pracy, ponieważ w momencie, kiedy sekcja pozostała bez kierownika, zajmował się tym inny kierownik, później drugi kierownik poszedł na zwolnienie (...) musieli to robić inni kierownicy i kierownik oddziału, co odbywa się kosztem, jakości, ponieważ nie można dobrze pełnić obowiązków mając jednocześnie dwa etaty" (03: 36: 00), a zwłaszcza braku kontaktu powódki z przełożonymi i nie informowania go na bieżąco o przewidywanym okresie pozostawania na zwolnieniu „nie byliśmy w stanie przewidzieć jak długo będzie trwała absencja P. E. D. (1)" (03: 37: 05), a także brak wyrażenia woli dalszej współpracy przez okres około 5 miesięcy „nie było kontaktu z P. E., nie było numeru telefonu, (...) nie było daty, kiedy P. E. zamierza wrócić do pracy" (03: 38: 00).

Zeznania G. O. (1)- 03: 36: 00 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r, 03: 37: 05 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r, 03: 38: 00 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r,

Apelująca wskazała, że Sąd I instancji nie odniósł się do zeznań świadka R. Ś. (1), podczas gdy powinien uznać te zeznania za wiarygodne zwłaszcza w zakresie, w jakim zeznania te są spójne, zgodne, koherentne i logiczne z zeznaniami pozostałych świadków a w szczególności, w jakim wskazuje on, że dezorganizacja pracy sekcji wynikała z nieobecności powódki, a zwłaszcza braku kontaktu powódki z przełożonymi i nie informowania go na bieżąco przewidywanym okresie pozostawania na zwolnieniu, a także brak wyrażenia woli dalszej współpracy przez okres około 5 miesięcy „(...) z powodu dezorganizacji pracy na tej sekcji i braku kontaktu czy ze mną czy z jej <powódki> przełożoną, na temat tego czy będzie wracała, czy nie będzie wracała do pracy, czyli zapewnienia prawidłowego funkcjonowania podległego zespołu pracowników i podległej sekcji" (03: 46: 25), „brak właściwej ilości pracowników, którzy mieli obsługiwać klientów, a którzy byli bezpośrednimi podwładnymi tego stanowiska i brak nadzoru nad tymi pracownikami i pomocy tym pracownikom w pracy, (...) który trwał od listopada" (03: 47: 00), zostało to postanowione, jako zarzut w związku z tym, że nie było żadnej informacji czy będzie wracała do pracy czy nie będzie (03: 47: 39), „<z powódką> ja nie miałem żadnego kontaktu, z tego, co wiem to bezpośrednio przełożona również żadnej informacji po tym długim zwolnieniu, czyli po tym 25 <listopadzie 2015 r> nie miała" (03: 49: 29) „(...) z faktów wynika, że kilka osób poszło na L4 również, z domysłów mogę powiedzieć, że długo współpracowały z P. E., doszły do

wniosku, że P. E. już u nas nie będzie wracała i nie chciały już dłużej współpracować bez P. E." (03: 51: 14) „(...) z tego, co wiem, po 25 nie było żadnego kontaktu ze mną, nie było żadnego kontaktu z przełożoną, (03: 56: 53)

Zeznania R. S.- 03: 46: 25 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., 03: 47: 00 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r, 03: 47: 39 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r, 03: 49: 29 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r, 03: 51: 14 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., 03: 56: 53 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r,

Apelująca wskazała także na brak odniesienia się do zeznań świadka S. R. (1), podczas gdy Sąd Rejonowy powinien uznać te zeznania za wiarygodne zwłaszcza w zakresie, w jakim zeznania te są spójne, zgodne, koherentne i logiczne z zeznaniami pozostałych świadków, a w szczególności, w jakim wskazuje on, że dezorganizacja pracy sekcji wynikała z nieobecności powódki, a zwłaszcza braku kontaktu powódki z przełożonymi i nie informowania go na bieżąco o przewidywanym okresie pozostawania na zwolnieniu, a także brak wyrażenia woli dalszej współpracy przez okres około 5 miesięcy <powodem, dla którego było rozwiązanie umowy o pracę> było przede wszystkim to, że nie wiedziałam, kiedy P. E. D. (1) wróci do pracy i nie miałam z nią żadnego kontaktu (...) dopóki ktoś jest na zwolnieniu ja staram się nie kontaktować (...) Ja nie otrzymałam zezwolenia od P. E., żebym się kontaktowała z nią (04: 03: 41), „ <brak kontaktu ze strony powódki uzasadniał rozwiązanie umowy o pracę> przede wszystkim, dlatego, że P. E. nie informowała mnie o powrocie" (04:04:38). „(...)doradcy nie mieli wsparcia u kierownika ze względu na to, że od 9 listopada do końca grudnia takiego kierownika, który by stricte z nimi pracował w terenie i ich wspierał i im pomagał nie było, dlatego też doradcy przejęli trochę więcej obowiązków na siebie, więcej wykonywali wizyt w terenie, też dostawali więcej niż w chwili, gdy normalnie taki kierownik jest, zastępowali się nawzajem, jeżeli ktoś poszedł na zwolnienie lekarskie, a tak się zdarzało, to inny doradca przejmował klientów do obsługi w danym tygodniu, dlatego też w pewnym momencie doradcy przestali osiągać wyniki takie, jak gdyby mogli osiągać tylko i wyłącznie jakby pracowali na swoich rejestrach" (04: 13: 40), „<P. D. nie tłumaczyła, kiedy zamierza wrócić do pracy> powiedziała, że będzie robiła badania i dopiero badania wykażą, co się u niej dzieje" (04:18:50)

Zeznania S. R. (1)- 04: 03: 41 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., 04: 04: 38 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r, 04: 13: 40 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., 04: 18: 50 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r.,

Pozwana zwróciła uwagę, że Sąd Rejonowy nie odniósł się do zeznań powódki E. D. (1), zwłaszcza w zakresie, w jakim powódka stwierdza brak kontaktowania się ze swoją bezpośrednią przełożoną, bieżącego informowania jej o swoim stanie zdrowia i przewidywanym terminie powrotu do pracy „kolejne zwolnienia były dalej przekazywane przez mojego syna, natomiast już nie informowałam, ponieważ już nie miałam kontaktu z moją przełożoną" (00:17:10)

Zeznania S. R. (1)- 04: 03: 41 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r.,

W uzasadnieniu wyroku brak odniesienia także do wydruków e-mailowych przedstawionych przez strony, z których wynika, iż powódka manipuluje materiałem dowodowym, a zeznania i twierdzenia, co do rzekomego wykonywaniu pracy na rzecz pozwanej w okresie zwolnienia lekarskiego są nieprawdziwe oraz brak odniesienia się do rankingów poszczególnych sekcji pozwanej spółki, z których wynika, że sekcja prowadzona przez powódkę była sekcją przeciętną. Ostatecznie prawidłowa ocena całości materiału dowodowego powinna doprowadzić do wniosku, że zeznania powódki nie są wiarygodne. Gdyby jednak Sąd I instancji doszedł do innego wniosku, to powinien to uzasadnić. Obowiązek taki ciąży na Sądzie w szczególności, gdy oceniając dokumenty i materiał osobowy za bardziej wiarygodny uznaje zeznania któreś ze stron.

Apelująca wskazywała, że Sąd I Instancji nie wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn, dla których nie odniósł się do zeznań wskazanych świadków ani dla których odmówił im wiarygodności. Jednocześnie z treści sporządzonego do wyroku uzasadnienia nie wynika czy zeznania te stanowiły jakąkolwiek podstawę ustaleń stanu faktycznego poczynionych przez Sąd. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Apelacyjnego w Katowicach z całą stanowczością należy podkreślić, iż ocena dowodów należy do swobodnego uznania sądu orzekającego, a zakres swobody ogranicza bezwzględny wymóg wszechstronności, w którym to pojęciu mieści się przede wszystkim zakaz fragmentarycznego

dobierania dowodów i ustalonych (oraz znanych) faktów, a także nakaz przyjmowania jasnych i zrozumiałych kryteriów ocen oraz kierowania się zasadami logiki i doświadczenia życiowego (Vide: Wyrok SA w Katowicach z dnia 19 kwietnia 2013 r., sygn. akt V ACa 61/13). Sporządzając w przedmiotowej sprawie uzasadnienie, Sąd nie tylko nie ustalił pełnego stanu faktycznego, ale przede wszystkim nie odniósł się do wszystkich dowodów wnioskowanych przez strony i zgromadzonych w toku postępowania. Sąd nie przeprowadził oceny wszystkich zgromadzonych w sprawie dowodów, a jedynie wybiórczo i z naruszeniem przepisów odniósł się tylko do niektórych z nich, inne całkowicie przemilczając. Sąd I instancji nie uczynił w żaden sposób ustaleń stanu faktycznego w oparciu o zeznania świadka A. K. (1), zeznania świadka G. O. (1), zeznania świadka R. Ś. (1), oraz zeznań świadka S. R. (1), czym naruszył przepis art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 271 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. Zeznania tych świadków są kluczowe dla sprawy i w sposób niewątpliwy uzasadniają słuszność i poprawność wypowiedzenia powódce umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia.

Pozwana podniosła także, że Sąd Instancji rozpoznając przedmiotową sprawę naruszył przepisy art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 308 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. poprzez nie odniesienie się do materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie tj. wydruków e-mail przedstawionych przez strony oraz do rankingów przedstawiających wyniki sekcji powódki, a także dokumentacji lekarskiej powódki. Zaniechanie to doprowadziło do niedokonania przez Sąd I instancji oceny wszystkich okoliczności w sprawie, a w konsekwencji do wydania wyroku tylko na niektórych, przeprowadzonych i przedstawionych w sprawie dowodów dowolnie wybranych przez Sąd.

Nadto należy zauważyć, że Sąd rozpoznający sprawę naruszył przepisy art. 3 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. w zw. z art. 235 § 1 k.p.c. w zw. z art. 236 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c. w zw. z art. 323 § 1 k.p.c. i w zw. z art. 227 k.p.c., poprzez naruszenie podstawowych zasad postępowania w zakresie kontrydiktoryjności, bezpośrednio i równości stron, czego skutkiem było orzeczenie o żądaniu strony powodowej mimo nieprzeprowadzenia pełnego postępowania dowodowego. Kolejnym z uchybień Sądu I Instancji jest naruszenie przepisów art. 236 k.p.c. w zw. z art. 217 k.p.c., poprzez brak wydania jakiegokolwiek postanowienia dowodowego oraz brak przeprowadzenia dowodów w stosunku do wydruków e-mail przedstawionych przez strony oraz do rankingów przedstawiających wyniki sekcji powódki, a także dokumentacji lekarskiej powódki, podczas gdy wnioski dowodowe w tym zakresie złożone zostały bez zbędnej zwłoki i były istotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Stosownie do treści art. 236 k.p.c.

Nadto Sąd I Instancji naruszył przepisy art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 271 k.p.c., poprzez dowolną, wybiórczą, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału zgromadzonego w sprawie poprzez przyjęcie, że okoliczność zatrudnienia C. W. i A. K. (2) na okres próbny i czas określony stanowiło dostateczną podstawę do przyjęcia, że pracodawca miał zamiar zwolnić powódkę i zatrudnić w jej miejsce inną osobę, podczas gdy powyższe nie wynika z zeznań przesłuchiwanych świadków, ani z żadnych innych dowodów zgromadzonych w sprawie. Sąd pomija również fakt, że osoby zatrudniane na kierowniczych stanowiskach wymagają określonych warunków pracy. Zaproponowanie takim osobom umowy na czas zastępstwa znacznie wydłużyłoby proces poszukiwania nowego pracownika, a tym samym wydłużyło proces rekrutacji, zaś sytuacja pracodawcy wymagała niezwłocznego zatrudnienia kierownika Doradców K.. Okoliczność, że zatrudnienie nowego Kierownika Doradcy K. nie było spowodowane zamiarem wypowiedzenia powódce umowy o pracę wynika również z zeznań świadka S. R. (1)-„Ja wdrożyłam system rekrutacji wstępnie w grudniu, że względu na to, że miałam informacje, że moja druga kierowniczką będzie dalej długo nieobecna, ponieważ miała operację w szpitalu (...) chciałam kogoś zatrudnić, ponieważ mocno rozważałam otworzenie kolejnego stanowiska"-04: 12: 00 min protokołu. Zdaniem pozwanej nadto należy zauważyć, że w tym samym czasie, co E. D. (1) na zwolnienie chorobowym przebywała również inna kierowniczką Doradców K. A. B. (1). Pomimo zwolnienia lekarskiego miała ona stały kontakt z pracodawcą, na bieżąco informowała o przedłużającej się chorobie i przewidywanym okresie nieobecności, o czym świadczą zeznania R. S. „(...) ona się kontaktowała, wiedzieliśmy jak długo ma zwolnienie, jak długo będzie trwała rehabilitacja, że ona się przedłuża" - 03: 52: 59 **min** protokołu. Bieżąca komunikacja kierowniczką pozwoliła pracodawcy na wdrożenie odpowiednich procedur i zapewnienie odpowiedniego zarządzania jej sekcją.

Zeznania S. R. (1)- 04: 12: 00 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., Zeznania R. S.- 03: 52: 59 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., Zeznania A. B. (1)- 03: 52: 59 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r.

Kolejno doszło do naruszenie przepisu art. 212 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, za bezsporną okoliczność, że sekcja kierowana przez powódkę uznawana była za najlepszą w rejonie (...), a nawet w kraju, podczas gdy pozwany nie przyznaje takiej okoliczności, a zgromadzony w sprawie materiał dowody nie potwierdza „bezsporność” tejże okoliczności. Sąd I Instancji za bezsporną przyjął istotną okoliczność w sprawie, że sekcja kierowana przez powódkę była doskonale zarządzana i nie wymagała żadnych działań nadzorczych w czasie jej nieobecności. Powyższemu zaprzeczają jednak zeznania świadków, w tym G. O. (1), który na pytanie o wyniki sekcji P. D. stwierdził, że „były one akceptowalne” -03: 35: 50 min protokołu, a także rankingi sekcji pozwanej załączone do akt sprawy. Sąd bez rozważenia całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie przyjął te okoliczność za bezsporną, co niewątpliwie narusza zasady postępowania.

Zeznania G. O. (1)- 03: 35: 50 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r, Rankingi poszczególnych sekcji pozwanej - jako załącznik do pisma pełnomocnika powoda z dnia 16 sierpnia 2016 roku- w aktach sprawy,

Sąd rozpoznający sprawę dokonał również sprzecznych istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegającej na uznaniu, że powódka cały czas wykonywała prace na rzecz pozwanej i pracowała w domu, podczas, gdy z dowodów przedstawionych przez pozwaną i z zeznań świadków wynika, iż w czasie, w którym przebywała na zwolnieniu lekarskim nie wykonywała ona pracy na rzecz spółki. Sąd rozpoznający sprawę błędnie przyjął, iż w czasie, gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim jeszcze przez okres dwóch tygodni świadczyła ona pracę na rzecz pozwanej. Powyższemu zaprzecza materiał zgromadzony w sprawie, a w szczególności zeznaniami R. Ś. (1) i S. R. (1). Dowodem na rzecz rzekomego kontaktu powódki i stałej współpracy w okresie zwolnienia ze współpracownikami miały być e- maile dołączone do pisma procesowego strony powodowej z dnia 16 sierpnia 2016 roku. Powódka we wskazanym piśmie twierdziła, że przesłane do niej maile mają dowodzić temu, że kontakt z nią był stały i gdy tylko mogła odpowiadała na wszelkie prośby, wnioski i zapytania współpracowników. W odpowiedzi na pismo pozwana załączyła wskazane przez powódkę e-maila wraz z listą nadawców, gdzie wykazała, że korespondencja ta była wysyłana do wielu pracowników spółki, zaś zgodnie z zeznaniami świadka- S. R. (1) - „(...) kontaktowałam się mailowo kilka razy, natomiast nigdy nie dostałam odpowiedzi (...) jak wysyłam pytanie to do wszystkich i części maili została wysłana także do P. E., które nie były bezpośrednio do niej kierowane” - 04: 16: 18 min protokołu, E. D. (1) nie odpowiedziała na żadnego z załączonych e-maili.

Kolejnym błędnym ustaleniem Sądu I Instancji było przyjęcie, że sekcja kierowana przez powódkę uznawana była za najlepszą w rejonie (...), a nawet w kraju, podczas gdy z przedstawionych, jako dowód w sprawie rankingów wynika, iż sekcja kierowana przez powódkę była sekcją przeciętną na tle pozostałych sekcji. Co prawda, z zeznań świadków strony powodowej, którym Sąd Rejonowy w całości dał wiarę świadczą o tym, jakoby sekcja kierowana przez powódkę była jedną z lepszych w regionie, niewymagającą zarządzania, a nieobecność pozwanej nie powinna wpłynąć na jej wyniki, to jednak z załączonego do akt sprawy materiału dowodowego, a w szczególności z rankingów poszczególnych sekcji pozwanej spółki, nie wynika jakoby sekcja powódki plasowała się wysoko we wskazanych rankingach, a z całą pewnością nie była to sekcja jedna z najlepszych w całym kraju. Nadto należy zauważyć, że wnioski w tym zakresie Sąd rozpoznający sprawę ustalił jedynie w oparciu o zeznania świadków, z którymi powódka, jak to określił Sąd I instancji miała relację „wręcz koleżeńskie”.

Sąd Rejonowy na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego uznał, że to decyzje bezpośrednio przełożonej powódki- P. S. R. (1) wpłynęły na dezorganizację pracy pozwanej, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz z zeznań świadków zwłaszcza S. R. (1) i R. Ś. (1) wynika, iż podejmowane decyzje były konsekwencją długotrwałej nieobecności powódki w spółce i brakiem jakichkolwiek wiadomości, co do przewidywanej daty jej powrotu do pracy, a także czy ten powrót w ogóle nastąpi. S. R. (1), jako bezpośrednio przełożona P. E. D. (1), zgodnie z procedurami pozwanej spółki przejęła część obowiązków powódki, zaś część zadań objęła jej zastępczyni P. B. Z. (2). Jednak z uwagi na to, że wkrótce potem P. Z. również poszła na zwolnienie lekarskie, jej obowiązki przejęła P.

B. B.. Nieobecność w pracy kilku osób w sekcji spowodowało, że P. S. R. (1) była zmuszona wprowadzić szereg zmian organizacyjnych związanych m. in. ze zmianą rejonów oraz zwiększeniem profilu klientów, zmiany te były niezbędne do prawidłowego działania zarządzanego przez P. S. R. (1) regionu. Brak jakichkolwiek informacji ze strony powódki uniemożliwił jej bezpośredniej przełożonej efektywnie zarządzać kierowaną przez powódkę sekcją.

Zdaniem pozwanej Sąd I instancji błędnie przyjął, że pozwana nie wykazała związku przyczynowego pomiędzy absencją powódki, a dezorganizacją pracy sekcji, podczas gdy z zeznań świadków zwłaszcza S. R. (1) i R. Ś. (1) wynikało, że absencja powódki powiązana z nieinformowaniem spółki o przewidywanej długości zwolnienia wpływała na dezorganizację pracy sekcji i braku możliwości odpowiedniego zarządzania sekcją. Brak kontaktu z powódką spowodował, że jej bezpośrednio przełożeni nie mogli zapewnić odpowiedniego zastępstwa, a także efektywnego zarządzania sekcją co bezpośrednio wpłynęło na zatrudnienie w sekcji, a w konsekwencji jej dezorganizację.

Zeznania R. Ś. (1)- 03: 46: 25 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., 03: 47: 00 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., 03: 47: 39 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., 03: 49: 29 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., 03: 51: 14 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., 03: 56: 53 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., zeznania S. R. (1)-04: 03: 41 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., 04: 04: 38 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., 04: 13: 40 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r., 04: 18: 50 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r.,

Pozwana wskazała na naruszenie przez Sąd I Instancji przepisów prawa materialnego, tj. przepisów art. 45 § 2 k. p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2) k. p. poprzez błędne uznanie, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia było wadliwe w tym sensie, że nieuzasadnione, podczas, gdy pracodawca wskazał w wypowiedzeniu o pracę przyczynę „konkretną i rzeczywistą”, co zostało wykazane zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Zgodnie z całością zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zwłaszcza zeznań świadków R. Ś. (1), G. O. (1), S. R. (1), uznać należało, że oświadczenie pracodawcy było w pełni uzasadnione.

Zdaniem apelującej Sąd I Instancji błędnie uznał, że to polityka zarządcza S. R. (1) wpłynęła na dezorganizację pracy sekcji kierowanej przez powódkę, w związku z czym wypowiedzenie powódce umowy o pracę powołując się na powyższą ocenę było niezasadne. Sąd Rejonowy przedmiotową ocenę opiera jedynie na zeznaniach świadków wnioskowanych przez powódkę, pomijając w tym zakresie jakiegokolwiek zeznania świadków wnioskowanych przez stronę pozwaną, w tym zeznania G. O. (1), R. Ś. (1), A. K. (1) i S. R. (1). Sąd rozpoznający sprawę, ocenę przyczyn dezorganizacji pracy spółki przyjął działania S. R. (1), dokonując jednak takiego ustalenia w oderwaniu od źródeł tej dezorganizacji. Sąd I instancji pomija istotną dla sprawy okoliczność, że konieczność przeorganizowania pracy sekcji była spowodowana długotrwałą nieobecnością powódki przy jednoczesnym braku jakiegokolwiek kontaktu z jej strony i deklaracji powrotu do pracy przez okres około 5 miesięcy. Przez cały czas nieobecności powódki, pozwana nie mogła jednoznacznie określić ani nawet przewidywać, jaki będzie okres nieobecności powódki. Co istotne, średnia długość każdego ze zwolnień dostarczanych przez powódkę wynosiła około 14 dni, przy braku jakiegokolwiek informacji ze strony powódki o jej stanie zdrowia prowadziło do chaosu i braku możliwości przeorganizowania pracy sekcji. Pozwana nie wiedziała, czy ma szukać zastępstwa na miejsce powódki. W związku z tym poszukiwania zastępstwa P. E. D. (1) rozpoczęła dopiero na początku grudnia, tj., ponad miesiąc od odejścia powódki na zwolnienie lekarskie. Bezpośrednia przełożona powódki S. R. (1) w okresie jej nieobecności przejęła na siebie część obowiązków powódki, a także część obowiązków innej Kierowniczki Doradców K. A. B., która również przebywała w tym okresie na zwolnieniu lekarskim, nadto S. R. (1) wykonywała również swoje obowiązki służbowe. Część z obowiązków P. E. D. (1) przejęła także jej bezpośrednia zastępczyni- P. B. Z. (2), która jednak z powodu choroby również poszła na zwolnienie lekarskie. Jej obowiązki przejęła z kolei P. B. B., która z uwagi na nadmiar obowiązków postanowiła z pracy zrezygnować. Nadmierne obciążenie pracą i brak należytej koordynacji obowiązków było spowodowane rezygnacją kolejnych Doradczyń K., które za złą organizację pracy sekcji obwiniały P. S. R. (1). Sąd rozpoznający sprawę nie konfrontuje jednak zeznań przesłuchiwanych w sprawie Doradczyń K. z zeznaniami przełożonych P. D., którzy podkreślają, że dodatkowe obciążenie pracą i zmiana rewirów była spowodowana nieobecnością P. E. D. (1), jej nieobecność w pracy spowodowała konieczność chwilowego obciążenia pracą innych pracowników. Nadmiar pracy i brak odpowiedniej

opieki ze strony Kierownika Doradców K. spowodował z kolei, niższą efektywność i jakość pracy sekcji, a także rezygnację z pracy części Doradczyń K., o czym świadczą zeznania świadków, m.in. J. P.- „Ja miałam zwiększony teren, ponieważ jeszcze koleżanka odeszła przede mną tydzień"- 01: 32: 28 min protokołu.

Zeznania J. P.- 01: 32: 28 min protokołu rozprawy z dnia 10 października 2016 r.

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego terminu wypowiedzenia było podyktowane dbałością o dobro zakładu pracy. Pozwana spółka zatrudnia wiele osób, dobro przedsiębiorstwa i pracujących w nim pracowników wymaga od osób nim zarządzających i znajdujących się na kierowniczych stanowiskach należytej dbałości o jego dobro. E. D. (1), jako osoba zajmująca w spółce kierownicze stanowisko powinna szczególnie dbać o dobro spółki Powódka nie czuła się jednak w obowiązku, aby na bieżąco informować pracodawcę o swoim stanie zdrowia i jakichkolwiek przewidywaniach dotyczących jej powrotu do pracy, a także czy taki powrót nastąpi. Wolę powrotu do pracy powódka wyraziła bezpośrednio po udaniu się na zwolnienie chorobowe tj. na początku listopada, po czym przez okres około 5 miesięcy tj. do maja nie informowała pozwanej czy po powrocie do zdrowia zamierza podjąć zatrudnienie oraz czy są jakiegokolwiek rokowania, że do zdrowia powróci. Brak wiedzy o stanie zdrowia powódki spowodował kompletną dezorganizację pracy sekcji, niedobór informacji uniemożliwił sprawne jej zarządzanie i wprowadzenie potrzebnych zmian.

Zdaniem pozwanej Sąd I instancji zapomniał, że poza obowiązkami pracowniczymi polegającymi na świadczeniu pracy istnieją również inne, takie jak dbałość o dobro zakładu pracy. Powódka niewątpliwie naruszyła te obowiązki, co w konsekwencji doprowadziło do dezorganizacji pracy całej podległej jej sekcji. W przedmiotowej sprawie na zwolnieniu chorobowym powódka przebywała przez łączny okres 124 dni co niewątpliwie stanowi o długotrwałej nieobecności powódki w pracy, zaś zgodnie z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności z dnia 29 czerwca 2016 roku od dnia 20 maja 2016 roku powódka ma ustalony stopień niepełnosprawności, w związku, z czym w dniu zadeklarowania chęci powrotu do pracy i w dniu zgłoszenia gotowości do przystąpienia nadal nie była w pełni sił. Nieobecność powódki w pracy trwająca 124 jest niewątpliwie nieobecnością długotrwałą, zaś jak słusznie zauważył Sąd rozpoznający sprawę nie była to pierwsza długotrwała nieobecność powódki w pracy, nadto w sprawie dochodzi kolejny czynnik- brak jakiegokolwiek informacji ze strony powódki o jej stanie zdrowia i chęci powrotu na zajmowane stanowisko. Wszystkie te okoliczności dezorganizowały pracę w sekcji podległej powódce, a w konsekwencji uzasadniały wypowiedzenie jej umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia. Nadto pozwana wskazała, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (Vide: wyrok SN z dnia 2 września 1998r., sygn. akt I PKN 271/98). Niewątpliwie powódka miała wiedzę o swojej długotrwałej nieobecności w pracy, braku udzielania pozwanej jakiegokolwiek informacji o swoim stanie zdrowia i przewidywanym terminie powrotu oraz, że przez okres 5 miesięcy nie wyraziła chęci powrotu do pracy po odzyskaniu zdrowia. Zgodnie z zeznaniami powódki była ona również świadoma tego, że jej nieobecność powoduje rezygnacje z pracy Doradczyń K. i konieczność przeorganizowania pracy całego zespołu przez jej przełożoną-S. R. (1). Informacje te nie skłoniły powódki do poinformowania pracodawcy, że przyczyny jej choroby nie są znane w związku, z czym proces leczenia ulegnie przedłużeniu. Zamiast tego w każdym ostatnim dniu zwolnienia przez okres około pół roku powódka dostarczała kolejne zwolnienia na okresy około 14 dniowe, dostarczając łącznie 11 zwolnień lekarskich. Mając na uwadze powyższe należy uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było w pełni uzasadnione.

Pozwana podkreśliła że powódka była odpowiedzialna za zarządzania zespołem kilku osób, co oznacza nie tylko bieżące administrowanie ich pracą, ale także motywowanie, budowanie właściwych relacji, poszukiwanie rozwiązań nie tylko doraźnych kwestii spornych a wprowadzenie reguł postępowania, które mogą zarządzany zespół wzmocnić.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie jako całkowicie bezzasadnej i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zdaniem strony powodowej Sąd I instancji prawidłowo dokonał analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, dogłębnie i szczegółowo go weryfikując. Dał temu wyraz w treści uzasadnienia przedmiotowego orzeczenia poprzez

sprecyzowanie i szczegółowe opisanie stanu faktycznego i dowodów, w oparciu o które go ustalił. Dokładnie zostało opisane jakie dowody (zeznania jakich świadków oraz dokumenty) i w jakim zakresie (przywołanie dokładnie czasu przesłuchania) były podstawą do ustalenia stanu faktycznego. Zatem twierdzenia pozwanego, że brak jest możliwości rozstrzygnięcia czy wywiezione przez Sąd I instancji ustalenia są poprawne logicznie i spójne z zebrany materiałem dowodowym oraz w konsekwencji uniemożliwienie przeprowadzenia kontroli instancyjnej są gołosłowne i bezpodstawne. Podobnie powódka odniosła się do pozostałych zarzutów apelacji strony pozwanej, jej zdaniem Sąd I instancji w treści uzasadnienia rozważał szczegółowo czyje zeznania są logiczne, koherentne i spójne z zebranych w sprawie materiałem dowodowym. W konsekwencji powódka wskazała, że wyrok Sądu I instancji wydany został zgodnie z obowiązującym prawem.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie.

Na wstępie koniecznym jest odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania, gdyż wnioski w tym zakresie determinują rozważania co do pozostałych zarzutów apelacyjnych, bowiem jedynie nieobarczone błędem ustalenia faktyczne, będące wynikiem należyte przeprowadzonego postępowania, mogą być podstawą oceny prawidłowości kwestionowanego rozstrzygnięcia w kontekście twierdzeń o naruszeniu przepisów prawa materialnego.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 328 § 2 k.p.c, to wskazać należy, że przepis ten wymienia konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku, które wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane.

Faktem jest, co podnosi w apelacji pozwany, że Sąd Rejonowy, ustalając stan faktyczny, wskazał zbiorczo wszystkie dowody, na których się oparł, nie podał i nie omówił szczegółowo, jaką moc dowodową przyznał poszczególnym dowodom, a także nie odniósł się do składanych przez pozwanego dokumentów. Zwrócić jednak należy uwagę, że braki te, zdaniem Sądu Okręgowego, działającego również jako sąd meriti, nie uniemożliwiają oceny prawidłowości orzeczenia i nie mogą mieć bezpośredniego wpływu na wynik sprawy.

Uzasadnienie jest sporządzane już po wydaniu wyroku i w związku z powyższym wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. (por. wyroki SN z 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753, z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971, z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/01, LEX nr 137611).

W ocenie Sądu Okręgowego, taka sytuacja nie ma miejsca w niniejszej sprawie, treść uzasadnienia w pełni pozwala na weryfikację wyводу Sądu Rejonowego. Sąd pierwszej instancji wskazał na dokonane ustalenia w sprawie, wymieniając przy tym dowody stanowiące podstawę ich dokonania, a następnie przeprowadził subsumpcję tych ustaleń, przy czym poczyniony wywód pozostaje spójny, logiczny i konsekwentny.

W realiach przedmiotowej sprawy, fakt zbiorczego wskazania dowodów, które stały się podstawą ustaleń stanu faktycznego sprawy, w żaden sposób nie wpłynął jednak na jasność stanowiska Sądu Rejonowego w zakresie ustalonego stanu faktycznego, jak i środków dowodowych wykorzystanych celem poczynienia tych ustaleń.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233k.p.c., to wskazać należy, że na tle tego przepisu rozwinęło się bogate orzecznictwo sądów powszechnych i Sądu Najwyższego (v.np.: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2001 r. II CKN 586/09 LEX nr 52347, z dnia 27 września 2002 r. II CK 817/00 LEX nr 56906, z 9 stycznia 2004 r. IV CK 339/02 Lex Polonica nr 1632812). Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne

i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija (v.: wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 3 października 2012 r. I ACa 435/12 LEX nr 1223148).

Wskazać należy, że nie stanowi o naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, czy też pominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia sprawy. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym. / postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25.09.2014r w sprawie IICSK 727/13/ .

Zaznaczyć w tym miejscu należy, że Sąd Okręgowy zgodnie z uprawnieniem wynikającym z art. 382 k.p.c., będąc sądem merytorycznie rozpoznającym sprawę i rozpoznając apelację, ma uprawnienie, aby oprzeć się na całym materiale dowodowym uzyskanym w toku postępowania sądowego, w tym uzupełnionym przed tym Sądem. Sąd II instancji może dokonać przy tym odmiennej niż Sąd I instancji oceny całości lub części materiału dowodowego i na tej podstawie rozstrzygnąć o zasadności apelacji.

Analiza i ocena zeznań świadków A. K. (1), G. O. (1), R. Ś. (1), S. R. (1), a także zeznań powódki dokonana przez Sąd II instancji, która zostanie przedstawiona poniżej, w żaden sposób nie wpływa na ostateczną ocenę prawidłowości ustalenia stanu faktycznego dokonaną przez Sąd I instancji. Co więcej, wbrew stanowisku strony pozwanej nie można zeznań świadków i powódki oceniać w sposób wybiórczy, opierając się jedynie na wyrwanych z kontekstu częściach ich zeznań. Należy je oceniać także przez pryzmat pozostałego materiału. Dlatego zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, choć w części zasadne nie mogły wpłynąć finalnie na ustalenie dotyczące stanu faktycznego.

Świadek A. K. (1) rozpoczął pracę na stanowisku poprzednio zajmowanym przez powódkę tj, w marcu 2016r.,lecz nie był bezpośrednim następcą powódki. Z jego zeznań wynika jedynie, że odnotował bliżej niesprecyzowane braki w rejestrach klientów, z uwagi na braki kadrowe zatrudnił w grupie dodatkowe osoby. Świadek ten nie miał wiedzy na temat sposobu pracy powódki i jego zeznania w żaden sposób nie potwierdzają tezy pozwanego, że nieobecność powódki w pracy była podstawową przyczyną dezorganizacji pracy pozwanej. Przytoczony -wyrwany z kontekstu, wskazany przez pozwaną w apelacji fragment zeznań potwierdza jedynie braki kadrowe i ocenę świadka, że mogło to przełożyć się na wyniki sekcji. Zauważyć należy, że Sąd I instancji w uzasadnieniu wyraźnie wskazał, że w związku z nieobecnością pracownika –powódki pozwana winna zgodnie z obowiązującymi u niej procedurami, zorganizować zastępstwo poprzez przekazanie zadań przez kierownika sekcji lub poprzez zatrudnienie pracownika na zastępstwo w trybie art. 25§1 k.p.

/zeznania świadka A. K. 03:26:24-00:31:57 nagrania z rozprawy SR z dnia 10.10.2016r./

Zasadności powodów wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie potwierdziły także zeznania świadka G. O. (1), który stwierdził, że w czasie nieobecności w pracy powódki, z pracy rezygnowali doradcy sekcji. Nie można na podstawie tych zeznań wysnuć tezy, że zwolnienia te były jedynie następstwem nieobecności powódki. Świadkowie J. P., B. Z. (3) i B. B. zeznały bowiem, że na ich odejście miał wpływ z jednej strony ich stan zdrowia, a także w dużej mierze nie najlepsza współpraca z nowym kierownikiem tj. S. R.. Faktem jest, że świadek G. O. zeznał, że nie było kontaktu z powódką, a firma nie miała do niej telefonu. Nie kwestionowano jednak, że w początkowym okresie zwolnienia dostarczał pracodawcy - do kadr syn powódki, a w ostatnim okresie osobiście powódka, co oznacza, że pozwana miała wiedzę o chorobie powódki. Nienależycie zorganizowany przepływ informacji między działem kadr a kierownictwem odpowiedzialnym za sprzedaż, nie może wpływać na sytuację powódki. Nietrafny jest też zarzut, że powódka nie informowała na bieżąco pracodawcy o zamierzonym terminie powrotu do pracy. Przyczyną nieobecności była choroba i o odzyskaniu zdolności do pracy na bieżąco podejmował decyzję lekarz leczący w oparciu o ocenę medyczną stanu zdrowia, co oznaczało, że powódka mogła nie znać pewnej daty odzyskania zdolności do pracy. Niewątpliwie na około dwa tygodnie przed planowanym powrotem do pracy zawiadomiła o powyższym S. R., która po zakończeniu zwolnienia skierowała powódkę na badania lekarskie /co oznacza dopuszczenie jej do pracy/ i w tej dacie mimo zatrudnienia nowego kierownika A. K. i powrotu do pracy z długotrwałego zwolnienia drugiego kierownika A.

B., zamierzała kontynuować współpracę z tymi trzema osobami. Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe świadczy, że nieobecność w pracy powódki finalnie w dacie jej powrotu do pracy nie stanowiła przeszkody w kontynuowaniu jej zatrudnienia. Umknęło także pozwanej, że z zeznań świadka G. O. wynika, że wcześniej wyniki osiągnięte przez sekcję kierowaną przez E. D. były akceptowalne.

/zeznania świadka G. O. 03:26:50-03:41:237 nagrania z rozprawy SR z dnia 10.10.2016r/.

W ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadka R. Ś. również nie wykazały, że istniał związek przyczynowo - skutkowy między absencją w pracy ubezpieczonej a dezorganizacją w pracy u pozwanej. Świadek ten wiązał zmniejszającą się ilość pracowników i ich odchodzenie z pracy z brakiem nadzoru ze strony powódki. Takie rozumowanie jest nieuprawnione, tym bardziej w świetle całego zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie, a w szczególności zeznań wyżej wskazywanych pracowników, którzy rezygnowali z pracy, wskazując jako przyczynę odejścia swój stan zdrowia lub też niemożność porozumienia się z nowym kierownikiem, tj. S. R. (1). Zwrócić przy tym należy uwagę, że świadek swoje stanowisko uzasadniał jedynie subiektywnymi przypuszczeniami, co nie znajdowało odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym. Oczywistym jest w ocenie Sądu Okręgowego, że brak pracowników, w tym nieobecność powódki, wpływała na dezorganizację pracy, ale zdaniem Sądu w żadnym razie nie można przyjąć, że jedynym powodem tej dezorganizacji była nieobecność powódki, a niewątpliwie wpływały na to braki kadrowe. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, co podziela również Sąd II instancji, pozwana winna zorganizować pracę w okresie zastępstwa powódki zgodnie z obowiązującymi u niego procedurami, co też zresztą w jakiejś mierze uczyniła, zatrudniając nowych pracowników, tj. już 4 stycznia 2016r. C. W., a następnie od 23 marca 2016r. A. K. (1). Zwrócić należy uwagę, że powódka po miesięcznym zwolnieniu zdała sprzęt, co pracodawca jednoznacznie powinien odebrać, że nieobecność będzie trwała dłużej, co zresztą potwierdzała powódka składając zwolnienia w kadrach.

/zeznania świadka R. Ś. 03:44:31 do 04:01:21 nagrania rozprawy SR z dnia 10.10.2016r/.

Jako wewnętrznie niespójne Sąd Okręgowy ocenia zeznania świadka S. R. (1), która z jednej strony wskazywała, że powodem zwolnienia E. D. (1) był brak z nią kontaktu podczas zwolnienia lekarskiego, z drugiej zaś strony zeznała, że jeszcze na początku maja 2016r. rozważała dalszą współpracę z powódką. Świadek ta zeznała również, że w okresie nieobecności w pracy E. D. (1) doradcy nie mieli wsparcia kierownika, co przekładało się na wyniki ich pracy. Nie budziło wątpliwości Sądu, że do udzielenia takiej pomocy i wsparcia doradcom w trakcie nieobecności w pracy powódki zobowiązana była właśnie świadek S. R. (1), a następnie zatrudniani przez nią nowi kierownicy, dlatego też nie można obciążać nieobecnej w pracy powódki za absencję w pracy tych pracowników i ich gorsze rezultaty, tym bardziej, że w spornym okresie S. R. (1) zmieniała rejony pracy doradców i zasady współpracy z kierownictwem, co zdaniem doradców wprost przekładało się z jednej strony na gorszą atmosferę w pracy, z drugiej na słabsze wyniki, a w konsekwencji na odejścia pracowników. Świadek ten zeznała również, że powódka, korzystając z pierwszego zwolnienia, sugerowała chęć powrotu do pracy, następnie doręczała kolejne zwolnienia, a w połowie maja 2016r. w sposób zdecydowany zadeklarowała chęć powrotu do pracy, co jak zeznała świadek, wpisywało się w schemat pracy oddziału. Ubezpieczoną skierowano na badania lekarskie i lekarz medycyny uznał ją za zdolną do pracy, a następnie udzielono urlopu. Świadek S. R. zeznała, że w dacie powrotu do pracy E. D. widziała możliwość dalszego jej zatrudnienia i nie potrafiła przy tym wyjaśnić zmian jakie zaszły w funkcjonowaniu firmy w dacie wręczenia wypowiedzenia powódce, tj. 30.05.2016r.

/zeznania S. R. 04:02:16 do 04:32:56 nagrania rozprawy SR z dnia 10.10.2016r/.

Zdaniem Sądu Okręgowego na podstawie tych zeznań nie sposób przyjąć, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była jej nieobecność, a w szczególności ocena zeznań wskazywanych wyżej świadków nie rzutuje na ocenę stanu faktycznego dokonaną przez Sąd Rejonowy, który słusznie ustalił, że pozwany nie wykazał związku przyczynowo-skutkowego między nieobecnością w pracy powódki, a dezorganizacją pracy u pozwanej. W świetle powyższych ustaleń, wbrew stanowisku pozwanej, brak jest podstaw do odmówienia wiarygodności zeznaniom powódki. Sam fakt, że kolejne zwolnienia przekazywała do działu kadr za pośrednictwem syna i nie kontaktowała się po upływie miesiąca zwolnienia z bezpośrednim przełożonym, nie oznacza, że nie informowała pracodawcy o

swojej absencji. Jeszcze raz Sąd Okręgowy zwraca uwagę na fakt, że powódka nie mogła mieć na bieżąco wiedzy co do daty powrotu do pracy, skoro lekarz leczący prowadził diagnostykę i udzielał kolejnych zwolnień. Zauważyć należy, że zachowanie świadka S. R. w pierwszym miesiącu przebywania powódki na zwolnieniu mogło, choćby w subiektywnej ocenie, zniechęcić powódkę do bezpośrednich kontaktów z nową bezpośrednią przełożoną, powódka bowiem odnosiła wrażenie, że jej nowa przełożona bagatelizuje jej stan zdrowia. Niesporne jest natomiast, że powódka w okresie kiedy powzięła wiadomość o poprawie stanu zdrowia w stopniu umożliwiającym powrót do pracy, na około dwa tygodnie przed powrotem zawiadomiła S. R., zadeklarowała powrót do pracy i została do niej dopuszczona przez lekarza medycyny pracy. S. R. przyznała przy tym, że na dzień powrotu, tj. w pierwszych dniach maja 2016r., nie widziała przeciwwskazań do dalszej współpracy z powódką.

Zarzut naruszenia art. 233§1 kpc w pozostałym zakresie również nie zasługuje na uwzględnienie. W ocenie Sądu wbrew twierdzeniom pozwanego, Sąd Rejonowy nie dokonał ustaleń faktycznych w sposób sprzeczny z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Taka sytuacja nie miała miejsca w przedmiotowej sprawie.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 236 kpc w związku z art. 217 kpc i 227 kpc poprzez brak wydania postanowienia dowodowego i brak przeprowadzenia dowodów w stosunku do wydruków e-mail przedstawionych przez strony oraz rankingów przedstawiających wyniki sekcji oraz dokumentacji lekarskiej powódki, to w pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z art. 217§2 kpc sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały dostatecznie wyjaśnione lub jeśli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. Nie oznacza to, że wydaje negatywne postanowienie o odmowie przeprowadzenia każdego zawnioskowanego dowodu. Przewodniczący zamyka rozprawę, gdy sprawa jest dostatecznie wyjaśniona, czyli bez postanowienia o oddaleniu każdego zawnioskowanego dowodu. Jednocześnie należy pamiętać, iż zgodnie z przepisem art. 227 kpc przedmiotem dowodu są jedynie fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Zarówno powódka jak i pozwana zgłosiły wnioski o przeprowadzenie dowodu z dokumentacji medycznej powódki (w tym pozwana w odpowiedzi na pozew ze zwolnień lekarskich wskazując, że dowód ten ma służyć ustaleniu okoliczności długotrwałej nieobecności powódki w pracy). Okoliczność ta nie była przez żadną ze stron kwestionowana, a Sąd I instancji, ustalając stan faktyczny, uwzględnił te okoliczności.

Powódka złożyła natomiast w piśmie z 16 sierpnia 2016r. (k.61) wniosek o przeprowadzenie dowodu z dokumentacji obrazującej ranking kierowników pozwanej za okres od 2014r. do kwietnia 2016r. na okoliczność zobrazowania wyników pracy kierowników, a w szczególności powódki w różnych okresach roku, a także jej zastępców w czasie jej nieobecności a także korespondencji służbowej prowadzonej przez pracowników pozwanej z powódką na okoliczność, że kontakt z powódką był stały i gdy tylko mogła odpowiadała na zapytania.

Powódka składając ten wniosek, a także pozwana w apelacji, nie wskazała jednak jaki wpływ na ocenę pozostałego materiału dowodowego mają mieć te dowody, a rzeczą sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron.

Faktem jest, że Sąd I instancji nie odniósł się szczegółowo do tych dokumentów, ale zgłoszone w apelacji zarzuty co do faktu, że wydruki e-mailowe świadczą o niewiarygodności zeznań powódki, są nieuprawnione. Po pierwsze pozwana nie uzasadniła w wystarczający sposób swojego stanowiska, a nadto fakt czy powódka wykonywała w czasie pierwszego zwolnienia czynności na rzecz pozwanej, czy też odbierała jedynie skierowane do wszystkich wiadomości (11 w okresie od 6 listopada 2015r.), zdaniem Sądu nie rzutuje na wiarygodność zeznań powódki i ostateczną ocenę prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Podobnie pozwana, zarzucając nieodniesienie się przez Sąd I instancji do rankingów wyników sekcji powódki, nie wskazała, w jaki sposób dowody te wpływają na ocenę prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Bez znaczenia jest też, zdaniem Sądu Okręgowego, czy sekcja

powódki przed jej zwolnieniem lekarskim uzyskiwała w rankingu wewnętrznym wyniki bardzo dobre, czy przeciętne, skoro osiągnęte wyniki były akceptowane przez pracodawcę.

Apelująca w treści apelacji zarzuciła też naruszenie przez Sąd I instancji szeregu przepisów prawa procesowego, tj. art. 3, 212§1, 235§1, 236, 245 i 316 kpc. Apellant w żaden sposób nie wykazał, by zasada bezpośredniości i równości stron została naruszona. Samo przeświadczenie pozwanej o naruszeniu tych zasad w związku z odmienną oceną dowodów dokonaną przez Sąd I instancji, czy też ich pominięcie lub nieomówienie w uzasadnieniu wyroku nie świadczy o naruszeniu tych zasad. Sąd Rejonowy przede wszystkim przeprowadził dowód z zeznań świadków zawnioskowanych przez obie strony procesu, a brak odniesienia się do zeznań niektórych z nich w uzasadnieniu nie oznacza naruszenia zasady bezpośredniości, czy równości, tym bardziej, że Sąd II instancji jako sąd meriti odniósł się powyżej do tych dowodów i nie stwierdził, aby zeznania te wpływały na odmienną ocenę stanu faktycznego.

Zasada kontrydiktoryjności oznacza natomiast obowiązek przedłożenia dowodów przez strony procesu, a zarzut naruszenia tej zasady może być skutecznie postawiony jedynie wtedy, gdy Sąd z naruszeniem zasady równości działa w sposób nieuprawniony za jedną ze stron, co nie miało miejsca w przedmiotowej sprawie.

Podsumowując – po ponownej analizie materiału dowodowego Sąd Okręgowy stwierdza, że przy ocenie stanu faktycznego Sąd I instancji prawidłowo przyjął, iż pozwana nie wykazała związku przyczynowego między nieobecnością w pracy powódki a dezorganizacją pracy sekcji. Nietrafny okazuje się w związku z tym również zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 45§2 kp w zw. z art. 30§1 kp.

Zgodnie z art. 30§1 pkt 2 kp umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem).

Stosownie do art. 45§1 kp 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.

Z przepisów powyższych wynika, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu jest uzasadnione, gdy wskazana w nim przyczyna jest konkretna i rzeczywista. Wprawdzie przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy powódki były konkretne, ale zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo przyjął, iż przyczyny te nie były rzeczywiste. Absencja w pracy pracownika co do zasady może powodować dezorganizację pracy pracodawcy. Dezorganizacja pracy sekcji powódki wynikała jednak przede wszystkim z niewłaściwej organizacji pracy u pozwanej po objęciu stanowiska przez nowego kierownika S. R., a także spowodowana była nieobecnością innych pracowników zatrudnionych w sekcji powódki, którzy chorowali w tym samym czasie co powódka. Brak jest przy tym powodów, dla których absencje innych pracowników miałyby obciążać powódkę. W realiach przedmiotowej sprawy zdaniem Sadu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że pozwana nie wykazała, aby rzeczywistym powodem wypowiedzenia umowy o pracę była dezorganizacja pracy, będąca następstwem nieobecności w pracy powódki.

W świetle powyższych rozważań apelację na podstawie art. 385 kpc należało oddalić.

O kosztach orzeczono zgodnie z art. 98 kpc i 108 kpc w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 i w zw. z §10 ust 1 pkt 1 rozp. Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz. 1800 ze zmianami).

SSO Tomasz Koronowski SSO Alicja Romanowska SSO Renata Żywicka