

Sygn. akt VI P 1150/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2015r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Brzozowska

Ławnicy: Halina Bartosiak, Genowefa Miotk-Hetnerowska

Protokolant: sekr. sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 29.09.2015r. w Gdańsku

na rozprawie

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko Zakładowi (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, odstępując od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w pozostałym zakresie.

Sygn. akt VI P 1150/14

UZASADNIENIE

Powódka M. R. pozwem skierowanym przeciwko Zakładowi (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (ewentualnie o przywrócenie do pracy).

Pozwany wniosł o oddalenie powództwa w całości.

Na rozprawie w dniu 23 kwietnia 2015r. powódka wniosła o zasądzenie odpłaty pieniężnej w kwocie 8.400 zł brutto, wskazując, iż nie domaga się przywrócenia do pracy (k.83).

Ostatecznie powódka wniosła o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia) w kwocie 2.800 zł (k.140, k.152).

Pozwany wniosł o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka M. R. zatrudniona była w pozwanym Zakładzie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na podstawie umowy o pracę od dnia 18.08.2006r. – początkowo na stanowisku sprzedawcy biletów, następnie na stanowisku samodzielnego referenta ds. rozliczeń

(dowód: umowa o pracę k.1B akt osobowych powódki, umowa o pracę k.10B akt osobowych powódki, porozumienie k.24B akt osobowych powódki)

Do obowiązków powódki należało m.in.:

- kontrola kart drogowych pod względem wypełniania przez kierowców,
- weryfikacja wykonanych wozokilometrów poprzez porównanie ich z wozokilometrami rozkładowymi, a w razie stwierdzenia znacznych rozbieżności – objęcie pojazdu systematyczną kontrolą,
- rozliczanie kart drogowych pod względem wykonanych kilometrów komunikacyjnych, pozakomunikacyjnych, gospodarczych i zużycia paliwa,
- prowadzenie rozliczeń eksploatacyjnych na poszczególne pojazdy wg obowiązującego wzoru,
- bieżąca kontrola zużycia paliwa przez poszczególne pojazdy w stosunku do norm, analiza wpisów w kartach drogowych o występujących przepalach,
- sporządzanie comiesięcznych sprawozdań z zakresu zużycia paliwa oraz wykonanych kilometrów,
- analiza norm zużycia paliwa na poszczególnych liniach i typach pojazdów,
- sporządzanie dekadowych sprawozdań o pojazdach wykazujących nadmierne zużycie paliwa,
- systematyczne przekazywanie kierownikowi wyników kontroli.

(dowód: zakres obowiązków, odpowiedzialności, uprawnień k.25B akt osobowych powódki)

Powódka dokonywała wprowadzenia danych z kart drogowych do systemu komputerowego (dziennie od 100 do 112 kart).

(dowód: zeznania powódki k.

Powódka w 2013r. przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach: 28.01.2013r.-31.01.2013r., 01.02.2013r. – 01.02.2013r., 26.02.2013r. – 28.02.2013r., 01.03.2013r. – 05.03.2013r., 06.03.2013r. – 08.03.2013r., 19.03.2013r.-29.03.2013r., 14.06.2013r.-19.06.2013r., 20.06.2013r.-21.06.2013r., 24.06.2013r.-28.06.2013r., 01.07.2013r.-01.07.2013r., 08.07.2013r.-09.07.2013r.,19.07.2013r.-19.07.2013r., 24.07.2013r.-24.07.2013r., 25.07.2013r.-26.07.2013r., 31.07.2013r.-31.07.2013r., 13.08.2013r.-22.08.2013r., 25.10.2013r.-30.10.2013r., 31.10.2013r.-31.10.2013r., 01.11.2013r.-06.11.2013r., 07.11.2013r.-13.11.2013r., 19.11.2013r.-21.11.2013r., 26.11.2013r.-30.11.2013r.,04.12.2013r.-05.12.2013r., 06.12.2013r. Nadto w okresie od 30.08.2013r. do 24.10.2013r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich związanych z wypadkiem przy pracy. Łącznie powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich przez 150 dni kalendarzowych.

(dowód: zestawienie k.30)

Powódka w roku 2014 przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach: 17.01.2014r. – 17.01.2014r., 27.01.2014r – 30.01.2014r., 31.01.2014r. – 31.01.2014r., 03.02.2014r. – 14.02.2014r., 05.03.2014r.-17.03.2014r., 18.03.2014r.-19.03.2014r., 20.03.2014r. – 31.03.2014r., 01.04.2014r. – 02.04.2014r., 07.04.2014r. – 18.04.2014r., 19.04.2014r. – 21.04.2014r., 22.04.2014r.- 21.04.2014r., 22.04.2014r.-30.04.2014r., 05.05.2014r. – 25.05.2014r., 26.05.2014r. – 30.05.2014r., 02.06.2014r.-16.06.2014r., 17.06.2014r.-30.06.2014r., 14.07.2014r. – 18.07.2014r., 05.08.2014r.-11.08.2014r., 18.08.2014r. – 22.08.2014r., 27.08.2014r.-27.08.2014r., 29.08.2014r.-31.08.2014r., 01.09.2014r.-05.09.2014r., 06.09.2014r.-15.09.2014r., 16.09.2014r.-26.09.2014r., 17.09.2014r.-30.09.2014r., 20.10.2014r.-24.10.2014r., 31.10.2014r.-31.10.2014r.,

01.11.2014r.-10.11.2014r., 17.11.2014r.-21.11.2014r., 08.12.2014r. – 22.12.2014r. Łącznie powódka korzystała ze zwolnień lekarskich przez 214 dni kalendarzowych.

(dowód: zestawienie k.22)

W czasie nieobecności w pracy, powódka zastępowana była przez innych pracowników.

(okoliczność bezsporna)

Powódkę zastępowały J. S., J. O., M. S., J. L..

(dowód: odpis pisma k.32-33,

zestawienie zastępstw k.27-29)

Konieczność wykonywania czynności stanowiących obowiązki powódki spowodowała zakłócenia w zakresie wykonywania czynności bieżącego wprowadzania czasu pracy kierowców, kontroli i porównywania bieżącego czasu pracy kierowców z planem, prowadzenia rejestrów skarg i kolizji.

(dowód: zestawienie zastępstw k.27-28)

W dniu 03.12.2014r. pracodawca zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej Związku Zawodowego (...) w G. z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę z powodu nieprzewidzianych i powtarzających się absencji chorobowych, co skutkuje dezorganizacją pracy na Wydziale (...) oraz w komórkach współpracujących, odpowiedzialnych za terminowe wykonanie m.in. gwarancyjnych przeglądów autobusów. W 2014r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich przez 199 dni (stan na dzień 21.11.2014r.). Nieprzewidziane, długie absencje chorobowe ww. zmuszają każdorazowo do reorganizowania pracy Wydziału oraz powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy i ujemnie wpływa na efektywność. Sytuacja ta negatywnie oddziałuje także na zapewnienie ciągłości pracy w Wydziale oraz przyczynia się do zaniechania niektórych, wcześniej stosowanych procedur, takich jak: bieżąca kontrola wykonania, bieżący rejestr skarg i kolizji, porównanie planu i wykonanie czasu pracy kierowców oraz szybka reakcja na wzrost liczby nadgodzin. Wskazano, że długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą nie pozwalają na realizację celu, jakim jest zawarcie umowy o pracę, tj. świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku, a w związku z tym niespełnienie oczekiwań pracodawcy.

(dowód: zawiadomienie k.2C akt osobowych powódki)

W dniu 19.12.2014r. organizacja związkowa wyraziła swoje stanowisko, wnosząc o danie powódce szansy i możliwości pracy na innym stanowisku pracy.

(dowód: pismo k.3C akt osobowych powódki)

W dniu 23.12.2014r. pracodawca złożył powódce pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano nieprzewidziane i powtarzające się absencje chorobowe, co skutkuje dezorganizacją pracy na Wydziale (...) oraz w komórkach współpracujących, odpowiedzialnych za terminowe wykonanie m.in. gwarancyjnych przeglądów autobusów. W 2014r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich przez 199 dni (stan na dzień 21.11.2014r.). Nieprzewidziane, długie absencje chorobowe ww. zmuszają każdorazowo do reorganizowania pracy Wydziału oraz powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy i ujemnie wpływa na efektywność. Sytuacja ta negatywnie oddziałuje także na zapewnienie ciągłości pracy w Wydziale oraz przyczynia się do zaniechania niektórych, wcześniej stosowanych procedur, takich jak: bieżąca kontrola wykonania, bieżący rejestr skarg i kolizji, porównanie planu i wykonanie czasu pracy kierowców oraz szybka reakcja na wzrost liczby nadgodzin. Wskazano, że długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą nie pozwalają na realizację celu, jakim jest zawarcie umowy o pracę, tj. świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku, a w związku z tym niespełnienie oczekiwań pracodawcy.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu k.5C akt osobowych powódki)

Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 2.800 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k.21)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlega oddaleniu.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Treść i autentyczność dokumentów nie budziły wątpliwości, nie były również kwestionowane przez strony, dlatego też Sąd uznał dokumenty zebrane w sprawie za wiarygodne w rozumieniu art.245 k.p.c. Sąd wziął także pod uwagę zeznania powódki – w zakresie odnoszącym się do przedmiotu postępowania. Zauważyć bowiem trzeba, iż znaczna część zeznań powódki ogniskuje się wokół kwestii niezwiązanych z przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Sprawia to, iż pewien zakres okoliczności przywoływanych przez powódkę jawi się jako irrelevantny dla rozstrzygnięcia sprawy. Natomiast w zakresie związanym z przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zeznania powódki należy ocenić jako wiarygodne w części dotyczącej samego faktu absencji chorobowej, długości zwolnień lekarskich. W tej części relacja powódki koreluje z danymi przedstawionymi przez stronę pozwaną. Sąd dał również wiarę zeznaniom powódki co do rodzaju wykonywanych przez nią czynności, bowiem znajduje to potwierdzenie w dokumentach w sprawie. Z ostrożnością Sąd natomiast podszedł do zeznań powódki odnośnie pracochłonności wykonywanych przez nią czynności. W tym zakresie zeznania powódki są niekonsekwentne. Z jednej strony powódka podała, że wprowadzała codziennie dane z ok. 100 (w sezonie letnim 112) kart drogowych, że karty te zawierały wiele pozycji, że jej praca była pracą akordową, że wywoływała dolegliwości. Następnie zaś powódka podała, że mogła swoje czynności wykonać w czasie 2 godzin pracy. Nie sposób nie zauważyć wewnętrznej niespójności w treści zeznań powódki. W ocenie Sądu, treść zeznań powódki w tej materii dyktowana jest aktualną, chwilą potrzebą w toku postępowania. W sytuacji, gdy powódka wskazuje na niewłaściwe traktowanie przez pracodawcę, przywołuje obciążenie pracą; jeżeli natomiast wywodzi o nieuciążliwości zastępowania ją przez innych pracowników w okresie nieobecności – podaje, że mogła wykonywać pracę w ciągu 2 godzin. Wszystkie te okoliczności sprawiają, że nie można uznać zeznań powódki w tej kwestii za miarodajne.

Sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe strony pozwanej. Pozwana wniosła o przesłuchanie w charakterze świadków T. E., P. O., J. S., J. O. i M. S. (k.17). Biorąc pod uwagę fakt, że – zdaniem Sądu – okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały wyjaśnione dokumentami zgromadzonymi w toku postępowania i zeznaniami powódki w zakresie relevantnym i uznanym za wiarygodne, były częściowo bezsporne (np. sam fakt i rozmiar absencji chorobowych powódki, zastępowanie powódki przez innych pracowników w czasie nieobecności), zasadnym było oddalenie tych wniosków dowodowych na podstawie art.217§3 k.p.c. Okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały w sposób dostateczny wyjaśnione, zaś przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadków prowadziłoby do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania.

Powódka odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę.

Poza sporem jest, że w dniu 23.12.2014r. pracodawca złożył powódce pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wypowiedzenie nastąpiło w formie pisemnej, a więc zachowany został wymóg z art.30§3 k.p. W treści oświadczenia pracodawca wskazał przyczynę wypowiedzenia – nieprzewidziane i powtarzające się absencje chorobowe, co skutkuje dezorganizacją pracy w Wydziale (...) oraz w komórkach współpracujących odpowiedzialnych za terminowe wykonanie m.in. gwarancyjnych przeglądów autobusów. Pracodawca wskazał, że w roku 2014 powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich przez 199 dni (stan na 21.11.2014r.). Nieprzewidziane, długie absencje chorobowe powódki zmuszają każdorazowo do reorganizowania pracy Wydziału oraz powierzenia obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy i ujemnie wpływa na efektywność. Powyższa sytuacja negatywnie oddziałuje także na zapewnienie ciągłości pracy w Wydziale oraz przyczynia się do zaniechania niektórych,

wcześniej stosowanych procedur, takich jak: bieżąca kontrola wykonania, bieżący rejestr skarg i kolizji, porównanie planu i wykonanie czasu pracy kierowców oraz szybka reakcja na wzrost liczby nadgodzin. Długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą nie pozwalają na realizację celu, jakim jest zawarcie umowy o pracę, tj. świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku, w związku z tym niespełnienie oczekiwań pracodawcy.

Zgodnie z treścią art.30§4 k.p. w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony pracodawca winien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Przyczyna ta winna być skonkretyzowana. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, (por. wyr. SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 28.07.1999 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 27.06.1985r., 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 zatem 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 innych pracowników, którzy w okresie nieobecności powódki musieli wykonywać jej obowiązki.

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. Nieobecności te miały charakter częsty, bowiem do 21 listopada 2014r. wynosiły w roku kalendarzowym 2014 – 199 dni. W styczniu 2014r. powódka była dwukrotnie na zwolnieniu lekarskim: jednodniowym i czterodniowym; w lutym 2014r. – jeden raz na zwolnieniu dwunastodniowym, w marcu 2014r. – trzykrotnie na zwolnieniu lekarskim: dwunastodniowym, trzynastodniowym i dwudniowym (wszystkie w ciągu), w kwietniu 2014r. – czterokrotnie na zwolnieniu lekarskim: dwudniowym, dwunastodniowym, trzydniowym i dziewięciodniowym (wszystkie w ciągu), w maju 2014r. – dwukrotnie na zwolnieniu lekarskim: dwudziestojednodniowym i pięciodniowym (w ciągu), w czerwcu 2014r. – dwukrotnie na zwolnieniu lekarskim: piętnastodniowym i czternastodniowym (w ciągu), w lipcu 2014r. – jeden raz na pięciodniowym zwolnieniu lekarskim, w sierpniu 2014r. – czterokrotnie na zwolnieniu lekarskim: jednodniowym, pięciodniowym, jednodniowym i trzydniowym, we wrześniu 2014r. – czterokrotnie na zwolnieniu lekarskim: pięciodniowym, dziesięciodniowym, jedenastodniowym i czterodniowym (cały miesiąc), w październiku 2014r. – dwukrotnie na zwolnieniu lekarskim: pięciodniowym i jednodniowym, w listopadzie 2014r. – dwukrotnie na zwolnieniu lekarskim: dziesięciodniowym i pięciodniowym.

Również w 2013r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich – łączny okres nieobecności w pracy w tego powodu wyniósł 150 dni; przy czym w okresie od 30.08.2013r. do 24.10.2013r. (56 dni) zwolnienie lekarskie związane było z wypadkiem przy pracy.

Jak wskazuje powyższe, najdłuższe zwolnienie lekarskie powódki w 2014r. obejmowało okres 21 dni; pozostałe zwolnienia były to okresy kilkudniowe lub dwunasto-, piętnastodniowe. Niektóre zwolnienia lekarskie obejmowały następujące po sobie okresy, część natomiast przedzielona była interwałami czasowymi. Jest to okoliczność istotna w tym sensie, że uniemożliwia racjonalne zaplanowanie czynności z zakresie zastępstwa powódki.

Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich w znacznym zakresie czasowym; zwolnień lekarskich było 30 w roku 2014, co stanowi dużą ilość. Uznać więc należy, iż wystąpiła przyczyna w postaci powtarzających się i nieprzewidywanych absencji chorobowych powódki. Jak wynika z zeznań powódki, nieobecności spowodowane były różnymi schorzeniami. Nie zachodzi w sprawie niniejszej sytuacja choroby przewlekłej, skutkującej długotrwałymi (np. miesięcznymi) okresami zwolnień lekarskich. Absencje chorobowe powódki miały charakter niespodziewany w tym sensie, że po zakończeniu zwolnienia lekarskiego następowała kolejna absencja chorobowa; często przedzielona niewielkim odstępem czasowym. Inna jest sytuacja, gdy pracownik jest w sposób długotrwały i ciągle nieobecny w pracy, bowiem wówczas pracodawca może zaplanować kolejne czynności, np. zatrudnienie osoby na zastępstwo. Jednakże w sprawie niniejszej takie okoliczności nie występują. Przy krótkotrwałych zwolnieniach lekarskich pracodawca planuje organizację pracy na czas nieobecności pracownika, zakładając, że po zakończeniu zwolnienia lekarskiego pracownik stawi się do pracy. W realiach sprawy niniejszej, często następowało kolejne (krótkotrwałe) zwolnienie lekarskie, a zatem znowu występowała konieczność wyznaczenia zastępstwa za powódkę. Jednocześnie łączna nieobecność powódki w pracy z powodu choroby była znaczna.

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. W przedmiotowej sprawie, jak wynika zarówno z zeznań powódki, jak i z dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną, obowiązki powódki były w okresie jej nieobecności wykonywane przez innych pracowników. Powódka zastępowana była przez J. L., J. O., M. S., J. S., co wpływało na wykonywanie własnych obowiązków przez tych pracowników (w zakresie wprowadzania czasu pracy kierowców autobusowych oraz kontroli bieżącego wykonania czasu pracy kierowców w odniesieniu do planu). Oczywistym jest, że w przypadku wykonywania oprócz własnych obowiązków pracowniczych, również i obowiązków innego pracownika, obciążenie czynnościami wzrasta, co powoduje opóźnienia w bieżącym ich wykonywaniu. 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 19.03.2014r., 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 odstępnie czasowym powróci do pracy. Jak wynika z danych przedstawionych przez pracodawcę, konieczność wykonywania czynności należących do zakresu obowiązków powódki, tj. wprowadzanie danych z kart pojazdów, wpływało na bieżące obciążenie pracą osób zastępujących powódkę i skutkowało opóźnieniami w bieżącym wykonywaniu czynności z zakresu rozliczeń czasu pracy kierowców.

Należy podkreślić, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw), chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (por. wyrok SN z dnia 04.12.1997r., 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 11.07.2006r., I PK 305/05, LEX nr 395964). Nie można zgodzić się ze stanowiskiem powódki, że pracodawca winien poczekać na poprawę stanu zdrowia powódki. Na przestrzeni ostatnich dwóch lat zatrudnienia nieobecności powódki w pracy z powodu różnych schorzeń przybrały znaczne rozmiary. Zauważyć należy, iż 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 21.10.1999r., 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 KP), 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 29.09.1998r., 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 powódce było uzasadnione w rozumieniu art.45§1 k.p.

Dlatego też, na podstawie art.45§1 k.p. a contrario, Sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

Implikuje to rozstrzygnięcie w zakresie roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, bowiem wynagrodzenie takie przysługuje pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy – art.47 k.p. W przedmiotowej sprawie sytuacja taka nie występuje. Z tych względów, na podstawie art.47 k.p. a contrario, Sąd oddalił powództwo w tej części.

Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w sprawie niniejszej winna wynosić 510 zł, tj. 60 zł w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy i 450 zł w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (§11 ust.1 pkt 1 i pkt 2 w zw. §6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu). Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art.98§1,2,3 k.p.c.), powódka winna zwrócić stronie pozwanej koszty zastępstwa procesowego w całości, bowiem w całości przegrała sprawę. Jednakże, biorąc pod uwagę sytuację majątkową i finansową powódki, Sąd uznał, że istnieją podstawy do zastosowania dyspozycji art.102 k.p.c. i częściowego zwolnienia powódki od ponoszenia kosztów zastępstwa procesowego. Powódka, jak wskazuje oświadczenie o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania, nie posiada jedynie mieszkanie, w którym zamieszkuje; nie posiada innego majątku, jak również nie osiąga dochodów. W tych warunkach jej sytuacja finansowa uzasadnia przyjęcie, iż występuje w sprawie szczególnie uzasadniony przypadek, dający podstawę do obciążenia kosztami zastępstwa procesowego jedynie w części. Z tych względów, na podstawie art.102 k.p.c., Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, odstępując od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w pozostałej części.

Z uwagi na fakt, iż nie został zgłoszony wniosek o przyznanie kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (wraz ze stosownym oświadczeniem), Sąd nie orzekał w tym przedmiocie.