

Sygn. akt VIII **Pa 16/17**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Małgorzata Andrzejewska SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Ł. H.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 6 grudnia 2016 r. **sygn. akt** IV P 1008/15

1) zmienia zaskarżony wyrok:

a) w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10651 zł (dziesięć tysięcy sześćset pięćdziesiąt jeden złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

b) w punkcie 2 w ten sposób, że oddala powództwo w pozostałym zakresie,

c) w punkcie 4 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 533 zł (pięćset trzydzieści trzy złote) tytułem opłaty sądowej,

2) oddala apelację w pozostałym zakresie;

3) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grażyna Łazowska(spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powód Ł. H. domagał się od pozwanej (...) S.A. w K., przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko, zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres jednego miesiąca w kwocie 3.000 zł netto oraz zasądzenia kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że nie zgadza się przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę ponieważ jego absencja chorobowa nie dezorganizowała pracy u pozwanej.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu podnosząc, że wypowiedzenie umowy o pracę powoda było zgodne z prawem.

Sąd Rejonowy w Zabrze wyrokiem z dnia 6.12.2016r. uwzględnił żądanie powoda w całości i obciążył pozwaną kosztami procesu.

W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd ten ustalił, że powód został zatrudniony przez pozwaną od dnia 28 lipca 2008r., na stanowisku wybieracza odpadów przeróbki mechanicznej węgla pod ziemią, w pełnym wymiarze etatu. W okresie poprzedzającym otrzymanie wypowiedzenia powód pracował w Oddziale Wzbogacania i Załadunku, który stanowił część Działu Przeróbki Mechanicznej i zajmował się obsługą przenośników taśmowych tj. pilnował urobku i sprzątał węgiel, który spadł z taśmy. Praca powoda nie była skomplikowana wymagała podstawowej wiedzy. W dziale łącznie zatrudnionych było około 70 pracowników, natomiast w oddziale powoda pracowało 26 osób na trzech zmianach.

Według ustaleń Sądu Rejonowego, jeśli z powodu absencji w jednym z działów brakowało pracowników to ściągano ich z drugiego działu. Wpływ na nieobsadzenie wszystkich stanowisk miała absencja chorobowa pracowników i redukcja zatrudnienia. Usunięcie awarii na taśmociągu trwa od pół do półtorej godziny zablokowany jest wtedy ruch zakładu. Kiedy awaria zdarza się przy pełnej obsadzie wtedy ich usunięcie trwa krócej niż wtedy gdy obsada jest niekompletna. Czynności, które wykonywał powód były do zastąpienia przez innych pracowników.

Jak wynika z ustaleń faktycznych Sądu I instancji w okresie zatrudnienia powoda braki kadrowe kształtowały się na poziomie 20 pracowników, obecnie ta liczba wzrosła do 50 osób. Pozwana pomimo potrzeb nie zwiększa zatrudnienia. Obecnie pozwana wypożycza pracowników nawet z Działu Mechanicznego. W oddziale panowała i panuje duża absencja chorobowa, co skutkowało narzekaniem pracowników zastępujących.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od dziecka chorował na astmę oskrzelową. W kwietniu 2014r. objawy choroby nasiliły się. Od września 2014r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku ze zdiagnozowaną torbielą śledziony, zmianami naciekowymi płuc i astmą oskrzelową, w czasie tego zwolnienia był trzykrotnie hospitalizowany, podczas trzeciego pobytu w szpitalu, w grudniu 2014r. usunięto mu śledzionę. Z powodu powikłań pooperacyjnych, krwiaka pooperacyjnego, anemii oraz przepukliny pooperacyjnej powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 10 do 17 czerwca 2015r., od 22 czerwca 2015r. do 03 lipca 2015r., oraz od 05 do 23 października 2015r. Decyzją z dnia 16 marca 2015r. ZUS Oddział w C. przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 11 lutego 2015r. do 11 maja 2015r. w związku z ogólnym stanem zdrowia. W maju 2015r. powód miał opiekę nad dziećmi z powodu ich choroby. W lipcu 2015r. powód wykorzystał z urlop tacierzyński, a od 05 do 16 października 2015r. ze zwolnienia z powodu zapalenia oskrzeli. W dniach 08 i 09 czerwca 2015r. oraz w dniu 18 czerwca 2015r. powód zgłaszał kolejno wnioski o urlop na żądanie, przy czym dwa pierwsze dni tego urlopu wykorzystał na opiekę nad chorymi dziećmi. Powód na polecenie kierownika wykorzystał również urlop wypoczynkowy. Łącznie nieobecności powoda w 2014r. wyniosły 183 dni, a w 2015r. 184 dni.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że o każdym zwolnieniu lekarskim powód niezwłocznie informował planistkę. Żona bądź rodzice powoda dostarczali pozwanej zwolnienia lekarskie i informowali o sytuacji zdrowotnej powoda. Przełożony powoda M. I. i S. R. wiedzieli o jego problemach zdrowotnych. Dnia 30 lipca 2015r. odbyło się posiedzenie Komisji Dyscypliny Pracy, po którym Komisja zaproponowała zwolnienie powoda. Komisja uznała, że do 14 lutego 2016r.

trzeba dać powodowi czas na wyleczenie, z zastrzeżeniem, żeby nie brał zwolnień lekarskich z innych przyczyn. Po tygodniu komisja uzyskała informację, że dyrektor zdecydował o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Komisja Dyscypliny Pracy dysponowała pismem datowanym również na dzień 30 lipca 2015r. skierowanym do niej przez sztygara oddziałowego S. R., w którym opisał on powoda, jako pracownika mało przykładającego się do pracy, niesamodzielnego na stanowisku pracy, dostatecznie wykonującego polecenia dozoru, mającego lekceważący stosunek do pracy, co wynika z absencji chorobowej.

W dniu 14 sierpnia 2015r. powód otrzymał od pozwanej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 30 listopada 2015r., jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy, powodujące dezorganizację pracy, wpływające ujemnie na pozostałą część załogi i przenoszące na nią ciężar dodatkowych obowiązków służbowych, co powoduje konieczność podejmowania działań natury organizacyjnej.

Sąd Rejonowy ustalił również, że dnia 18 listopada 2015r. Kierownik Działu Przeróbki Mechanicznej Z. B. i Szygar Oddziału Wzbogacania Węgla S. R. sporządzili opinię, w której określili powoda, jako pracownika przeciętnego, mało samodzielnego, nieprzewidującego awarii urządzeń podczas ruchu na stanowisku pracy. Jednocześnie wskazali, że długa i wielokrotna absencja powoda powoduje znaczne utrudnienie w funkcjonowaniu pracodawcy, który musi zaangażować dodatkową osobę lub obciążyć innych pracowników.

Nadto ustalono, że dnia 20 listopada 2015r. powód zwrócił się do pozwanej z prośbą o anulowanie wypowiedzenia umowy o pracę oraz, że pismem z dnia 25 listopada 2015r. pozwana odmówiła anulowania wypowiedzenia.

Zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego w styczniu 2012r. powodowi obniżono premię z powodu zasypania węglem remontowanego zbiornika i zniszczeniem nagrzewnicy należącej do firmy zewnętrznej. W maju 2014r. powód miał również obniżone wynagrodzenie z powodu opuszczenia stanowiska pracy. Na miejsce powoda nie został zatrudniony inny pracownik z uwagi na odgórną decyzję mimo, że przełożony powoda M. I. widział taką potrzebę.

W dniach od 10 maja 2016r. do 13 maja 2016r. powód przeszedł operację plastyki przepukliny brzusznej w bliźnie po splenektomii.

Powyższy stan faktyczny Sąd I Instancji ustalił w oparciu o powołane dokumenty, zbieżne z nimi zeznania świadków A. H., B. H., E. H. Ł. P., powoda i częściowo zeznania przełożonych powoda M. I. i S. R., w zakresie w jakim były one zgodne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Za niewiarygodne uznał Sąd Rejonowy zeznania tych świadków, w których wskazywali oni, że powód miał lekceważący stosunek do pracy i że był pracownikiem dostatecznym. Sąd miał przy tym na uwadze, że pozwana przedstawiła notatki przełożonego powoda dotyczące jedynie dwóch przewinień, co biorąc pod uwagę okres zatrudnienia powoda, rangę przewinień i kary w postaci obniżenia premii nie świadczyło o lekceważącym stosunku powoda do pracy. Co więcej okoliczności dotyczące powiadamiania pracodawcy o chorobie, terminowe dostarczanie zwolnień lekarskich świadczą raczej, że powód jest osobą sumienną i odpowiedzialną oraz że zależy mu na pracy u pozwanej.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji odwołując się do art. 30 §4 kp, podkreślił znaczenie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - tj. takiej jej określenia - by z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę winna być prawdziwa i konkretna, a ocena jej zasadności dokonywana jest w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę.

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, Sąd I Instancji przypomniał, że pozwana jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazała nieprzewidziane, długotrwałe, i powtarzające się nieobecności w pracy, powodujące dezorganizację pracy, wpływające ujemnie na pozostałą część załogi i przenoszące na nią ciężar dodatkowych obowiązków służbowych, co powoduje konieczność podejmowania działań natury organizacyjnej. Zdaniem Sądu Rejonowego, wypowiedzenia tego w okolicznościach sprawy nie można uznać za uzasadnione, biorąc pod uwagę 7 letni okres zatrudnienia, fakt, że absencja chorobowa powoda wystąpiła w okresie ostatnich 2 lat a jej przyczyną była poważna choroba i dwie operacje oraz nie wykazanie przez pozwaną, że nieobecności powoda dezorganizowały pracę na oddziale. Absencja powoda niewątpliwie utrudniała pracę pozostałym pracownikom, ale jej poważnie nie dezorganizowała: nie pracowano w godzinach nadliczbowych, nie zawierano umów cywilnoprawnych celem zastąpienia powoda. Świadkowie M. I. i S. R. zeznali, że w przypadku nieobecności powoda, pracownik pracujący na innym stanowisku miał obowiązek dozorowania jego stanowiska pracy, czasami ściągano pracowników z Działu Mechanicznego. Świadkowie przyznali, że problemy takie pojawiały się w czasie nieobecności każdego pracownika. Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że z absencjami chorobowymi pracodawca winien się zawsze liczyć i przygotować ewentualne zastępstwa. Nie uszło uwadze Sądu, że częściowo problemy pozwanej z obsadzeniem wszystkich stanowisk na zmianie wynikały nie tylko z powodu absencji pracowników ale również z niedostatecznej liczby pracowników. Istotnym w ocenie Sądu Rejonowego był również fakt, że znalezienie zastępstwa dla powoda nie nastroczało większych trudności, bowiem czynności, które wykonywał nie były skomplikowane i wymagały podstawowej wiedzy.

W prawdzie, co podkreślił Sąd I Instancji, pracownik korzystający ze zwolnień lekarskich nie może liczyć na zastępstwa współpracowników i w tym upatrywać braku zasadności wypowiedzenia, jednak za organizację pracy odpowiada pracodawca, absencje pracownika wpisują się w ryzyko prowadzenia działalności, nadto 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 (I PKN 449/00, OSNP 2003/19/456) – takiego naruszenia pozwana nie wykazała.

Nadto Sąd I instancji wziął pod uwagę, że przyczyną nieobecności powoda była nagła choroba wymagająca operacji oraz powikłania pooperacyjne. Aktualnie powód jest wyleczony i zdolny do pracy.

Sąd Rejonowy zaznaczył również, że pozwana bezpodstawnie połączyła w zestawieniach nieobecności z powodu choroby z nieobecnościami z tytułu urlopu wypoczynkowego, tacierzyńskiego, czy z tytułu opieki nad dzieckiem, które są uprawnieniem pracownika wynikającym z kodeksu pracy, korzystanie z tych uprawnień nie może rodzić dla pracownika negatywnych konsekwencji. Natomiast, co do podnoszonych przez pozwaną zarzutów dotyczących jakości pracy powoda Sąd I Instancji zauważył, że okoliczności te nie były przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy na mocy art. 45 kp, przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach, a w punkcie drugim wyroku na podstawie art. 47 kp przyznał mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zgodnie z żądaniem pozwu. O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U. z 2016r., poz.623).

Pozwana wniosła apelację od powyższego wyroku zaskarżając go w całości i zarzucając:

naruszenie prawa procesowego:

- art. 233 § 1 kpc, polegający na braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego oraz dokonanie oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego poprzez pominięcie: okoliczności wskazanych przez świadka pana S. R., w zakresie tego, iż sąd uznał za niewiarygodne zeznania wskazujące, że nieobecności powoda dezorganizowały pracy, że powód nie angażował się wykonaną pracę, nie wykonywał powierzonych mu zadań, co przemawia za tym że przywrócenie do pracy powoda jest niecelowe a jego roszczenie powinno zostać oddalone,

- art. 228 kpc poprzez jego pominięcie, w sytuacji gdy powszechnie znaną okolicznością jest to, iż pozwana z dniem 29 kwietnia 2016 roku zbyła na rzecz (...) sp. z o.o. zorganizowaną część przedsiębiorstwa obejmującą KWK (...), a tym samym przywrócenie powoda na dotychczas zajmowane stanowisko pracy jest niemożliwe, gdyż pozwana nie prowadzi eksploatacji Górniczej i nie ma zakładów przeróbki mechanicznej węgla.

naruszenie prawa materialnego:

- art. 30 ust. 4 w zw. z art. 45 ust. 1 k.p. poprzez błędne uznanie że wypowiedzenie było nieuzasadnione a wystarczy wykazać że powód przebywał na długotrwałych zwolnieniach lekarskich aby to samodzielnie stanowiło podstawę do rozwiązania umowy o pracę,

- art. 45 ust. 2 k.p. - niecelowość przywrócenia do pracy - poprzez jego nieuwzględnienie, w szczególności przez pominięcie przez Sąd I Instancji zarzutu strony pozwanej, iż jego przywrócenie do pracy będzie sprzeczne zasadami współżycia społecznego, gdyż wpłynie na obniżenie dyscypliny pracy wśród pracowników oraz że pracownik był mało samodzielny i przydatny oraz, że istnieje duże prawdopodobieństwo iż po przywróceniu powoda do pracy jego częste absencje będą się równie często powtarzać, a tym samym przywrócenie powoda jest niecelowe,

- art. 45 ust. 2 k.p. - niemożliwość przywrócenia do pracy - w dniu 29 kwietnia 2016 roku nastąpiła sprzedaż przedsiębiorstwa z (...) SA na rzecz (...) sp. z o.o. obejmującej wszystkie zakłady górnicze, w tym KWK (...), a tym samym nie ma możliwości przywrócenia powoda na dotychczas zajmowane stanowisko pracy, gdyż takowego nie ma u pozwanej,

- art. 8 k.p - poprzez jego nieuwzględnienie, w sytuacji w której przywrócenie powoda do pracy spowoduje negatywne konsekwencje w środowisku pracy pozwanej w postaci przeświadczenia pozostałych pracowników, iż długotrwałe, częste i nawet usprawiedliwione nieobecności w pracy nie będą powodować negatywnych konsekwencji dla pracowników, a tym samym mogą doprowadzić do dezorganizacji miejsca pracy, poprzez uznanie, iż przywrócenie powoda do pracy nie może zostać uznany za niecelowe, w sytuacji której sam fakt przywrócenia do pracy powoda może spowodować dezorganizację pracy u pozwanej oraz rozluźnienie dyscypliny pracy.

Stawiając powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, względnie zasądzenie wyłącznie odszkodowania na rzecz powoda, zasądzenie zwrotu kosztów procesu za obydwie instancje, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego.

Powód wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, modyfikując żądanie pozwu poprzez domaganie się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jest zasadna częściowo.

W ocenie Sąd Odwoławczego, powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. W tym zakresie Sąd I instancji przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe, a ocena tak zgromadzonego materiału dowodowego nie przekracza granic określonych przepisem art. 233 kpc. Poczynione ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne, albowiem zostały one wyczerpująco i logicznie uzasadnione.

W tym miejscu wskazać należy na dwie okoliczności: jedną z nich jest powszechnie znany fakt sprzedaży przez pozwaną w kwietniu 2016r. oddziału KWK (...) na rzecz (...) sp. z o.o. i nie prowadzenie przez pozwaną eksploatacji górniczej, drugą stanowi natomiast zmiana żądania pozwu. Druga okoliczność ma istotne znaczenie w sprawie, bowiem czyni nieaktualnymi zdecydowaną większość zarzutów apelacyjnych. Sąd Okręgowy pominął zatem ocenę tych wszystkich zarzutów apelacji, w których podnosi ona kwestie niemożliwości i niecelowości przywrócenia powoda do pracy.

Po myśli art. 45 ust. 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. W oparciu o powyższy przepis powód skorzystał z przysługującego mu prawa wyboru roszczenia, domagając się ostatecznie od pozwanej zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Tego rodzaju zmiana żądania pozwu w toku postępowania apelacyjnego jest dopuszczalna w świetle przepisu art. 383 kpc.

W konsekwencji, przedmiotem oceny Sądu II instancji pozostała sama zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w granicach przyczyny wskazanej w piśmie pozwanej z dnia 14.08.2015r. Przypomnieć bowiem należy, że podana przyczyna wypowiedzenia wyznacza dla sądu granice jej oceny, a na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia jej prawdziwości i zasadności. Ocena czy podana przyczyna wypowiedzenia uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy jest dokonywana w oparciu o art. 45 § 1 k.p. Jak to wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20.01.2015r., I PK 140/14, lex 1653739., „ istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia”. Z tych względów wszelkie twierdzenia pozwanej odnoszące się do jakości pracy powoda – jako przyczyny zwolnienia - słusznie zostały pominięte przez Sąd Rejonowy, a zarzuty apelacji w tym zakresie nie zasługują na uwzględnienie.

Prawidłowo Sąd I instancji wskazał, że absencja powoda w pewien sposób dezorganizowała pracę na oddziale, jednakże nie skutkowała potrzebą jakiś szczególnych działań organizacyjnych po stronie pozwanej. Nie zatrudniano w tym celu osób w godzinach nadliczbowych bądź na zastępstwo. Powód wykonywał proste czynności fizyczne, i każdy mógł go zastąpić w pracy. W wydziale z uwagi na redukcje zatrudnienia brakowało około 20 pracowników, a zatem nie sposób podzielić stanowiska pozwanej, że absencja powoda postawiła ją w jakiejś szczególnie nadzwyczajnej sytuacji. Każdy pracodawca staje niekiedy przed koniecznością takiego zorganizowania pracy, by - bez uszczerbku dla jej wydajności i jakości - obowiązki nieobecnego pracownika zostały wykonane przez inne osoby. Ryzyko okresowej niezdolności pracowników do pracy trzeba brać pod uwagę, prowadząc działalność gospodarczą.

Rozważenia zatem wymaga, czy sam fakt absencji powoda i czas jej trwania uzasadniał wypowiedzenie mu umowy o pracę. Kwestie ta była wielokrotnie przedmiotem judykatów Sądu Najwyższego, a ich analizę przeprowadził ostatnio Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 maja 2016r., I PK 155/15, LEX nr 2066986. W części z nich, prezentowane jest stanowisko, że sama długotrwała absencja, w szczególności bliska okresowi wskazanemu w art. 53 § 1 pkt 1 k.p. może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, gdyż zawsze prowadzi do niekorzystnych skutków dla pracodawcy. Tę właśnie grupę judykatów pozwana wymienia i opisuje w apelacji. W większości orzeczeń Sąd Najwyższy prezentował jednak pogląd, że ocena czy długotrwała, powtarzająca się absencja, skutkująca dezorganizacją pracy u pracodawcy może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę musi być dokonana z uwzględnieniem wszystkich indywidualnych okoliczności danej sprawy.

Takiej oceny dokonał Sąd I Instancji, biorąc pod uwagę prawie 7-letni okres zatrudnienia powoda, poważną chorobę i komplikacje pooperacyjne jako przyczynę absencji w ostatnich dwóch latach, rodzaj pracy wykonywanej przez powoda, niewielki stopień dezorganizacji pracy pozwanej oraz fakt, że powód odzyskał zdolność do pracy. W tym miejscu podkreślenia wymaga, że pozwana nikogo nie zatrudniła w miejsce powoda. W tych okolicznościach, Sąd Rejonowy prawidłowo wyważył interesy obydwu stron stosunku pracy i uznał, że dokonane przez pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę nie było uzasadnione. W ocenie Sądu II instancji, stanowisko Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie nie wykracza poza granice swobody sędziowskiej, zostało logicznie i szczegółowo umotywowane.

Jak to wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu przywołanego wyżej wyroku, przepis art. 45 kp zawierający pojęcie "wypowiedzenie uzasadnione", stanowi klauzulę generalną, czyli zwrot nieokreślony, pozostawiający sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Zakwestionowanie tej oceny w toku kontroli instancyjnej może mieć uzasadnienie jedynie wówczas, gdy jest ewidentnie bezpodstawna lub

rażąco narusza zasady logicznego rozumowania. Pozwana oceny Sądu Rejonowego w przedmiocie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę powoda nie podważyła skutecznie w toku postępowania apelacyjnego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd II instancji w całości podzielił stanowisko Sądu I instancji, że wypowiedzenie umowy o pracę powoda było nieuzasadnione.

Po myśli art. 47¹ kp w zw. z art. 45 odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z uwagi na staż pracy, powód ma prawo do 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt. 3 kp). Sąd Rejonowy ustalił wysokość rocznego wynagrodzenia powoda na kwotę 42 603zł., a zatem 3-miesięczne to kwota 10651zł.

W konsekwencji, Sąd Odwoławczy zgodnie z wyborem powoda zasądził na jego rzecz odszkodowanie w kwocie 10651zł. i w tym zakresie na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił skarżony wyrok w punkcie 1. Na tej samej podstawie zmieniono punkt 2 wyroku, poprzez oddalenie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, które to roszczenie w związku ze zmianą roszczenia głównego stało się bezpodstawne.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.t.j. z 2016, poz. 623 z późn.zm.) obciążono pozwanego opłatą od zasądzonego roszczenia, zmieniając punkt 4 skarżonego wyroku.

Na mocy art. 385 k.p.c. oddalono apelację w pozostałym zakresie.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł, na podstawie art. 98 kpc. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 z późn.zm.).

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grażyna Łazowska(spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska

Sędzia Przewodniczący Sędzia