

Sygn. akt VIII *Pa 162/18*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. K. (K.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 26 lipca 2018 r. **sygn. akt** IV P 670/17

1) oddała apelację;

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

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 162/18

UZASADNIENIE

Powódka M. K. wniosła pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. domagając się zasądzenie kwoty 5166 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa. Podała, że była pracownikiem pozwanego na stanowisku doradcy klienta, a wypowiedzenie jej umowy o pracę z powodu długotrwałych, usprawiedliwionych nieobecności w pracy jest nieuzasadnione, nieprawdziwe i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wskazała, że jej nieobecności

nie dezorganizowały pracy, a w sklepie w którym pracowała było za mało pracowników etatowych. Podniosła, że do września 2015r. nigdy nie chorowała i była dobrym pracownikiem. Zaprzeczyła, aby jej absencje miały charakter częsty i długotrwały i skutkowały zmianą grafików. Podała, że inni pracownicy mieli podobne do niej nieobecności, a nie zostali zwolnieni.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania. Podał, że przyczyny wskazane powódce w wypowiedzeniu były prawdziwe, konkretne i uzasadniały rozwiązanie z nią umowy o pracę. Podkreślił, że jako pracodawca podejmował w związku z nieobecnościami powódki zmiany grafików, zlecał dodatkowe nadgodziny czy powierzał pracę pracownikom agencji tymczasowej. Wskazał, że od września 2015r. do maja 2017r. powódka była nieobecna w pracy przez 209 dni, a w związku z jej absencjami zaistniał realne trudności po jego stronie w zakresie towarowania sklepu, utrudnienia w regularnej kontroli rotacji towaru, zaburzenia w systemie automatycznych dostaw, wystąpiły braki w towarze, a także konieczność delegowania pracowników funkcyjnych do towarowania. Konsekwencją tego była negatywna ocena sklepu w audycie zgodności w zakresie rutyn i procesów wykonywanych przez pracowników. Nadto powódka nie informowała przełożonych z 24#godzinnym wyprzedzeniem o nieobecnościach w pracy, a wszystkie one były nieplanowane i miały istotny, negatywny wpływ na funkcjonowanie sklepu. Następnie powołał szereg orzeczeń Sądu Najwyższego uzasadniających jego działanie zgodne z prawem w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Wyrokiem z 26 lipca 2018 r. sygn. akt: IV P 670/17 Sąd Rejonowy w Z. w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 5166 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od 22 września 2017 r., w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, w pkt 4 nadał wyrokowi w zakresie punktu pierwszego rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1722 zł, zaś w pkt 5 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Z. kwotę 259 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczeniu której powódka była zwolniona.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

M. K. podjęła pracę dla (...) sp. z o.o. z dniem 14 maja 2009 r. Początkowo strony łączyła umowa o pracę na okres próbny, następnie umowa o pracę na czas określony, a od dnia 1 sierpnia 2010 r. umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódce powierzono obowiązki kasjera-sprzedawcy w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Z dniem 31 marca 2014 r. zmianie uległa nazwa stanowiska powódki na doradcę klienta. Przez cały okres swojego zatrudnienia powódka pracowała w sklepie mieszczącym się w Z. przy ul. (...).

Sklep, w którym pracowała powódka miał powierzchnię około 1.000 m² i otwarty był od poniedziałku do soboty od 7.00 do 22.00, a w niedziele od 9.00 do 21.00.

W okresie od 8 września 2015 r. do 8 maja 2017 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich od 8 września 2015 r. do 26 października 2015 r., od 16 kwietnia 2016 r. do 3 lipca 2016 r., od 24 stycznia 2017 r. do 5 lutego 2017 r., od 18 lutego 2017 r. do 27 lutego 2017r., od 4 marca 2017 r. do 22 sierpnia 2017 r.

Praca w sklepie, w którym pracowała powódka odbywała się w systemie 3#zmianowym, a na zmianie zgodnie z grafikiem było od 2 do 6 pracowników, przy czym co do zasady obsada na zmianie powinna być co najmniej czteroosobowa. Nadto, jeżeli była taka konieczność i zgoda kierownika regionalnego zatrudniano osoby z agencji pracy tymczasowej.

Oprócz powódki z długotrwałych zwolnień lekarskich korzystały jeszcze 3 osoby, przy czym wypowiedzenie dostała tylko powódka, a dwie osoby same się zwolniły. Pozostali obecni w pracy pracownicy nie pracowali w godzinach nadliczbowych. Nie byli też odwoływani z urlopu w przypadku wystąpienia nieobecności w pracy innego pracownika. Obecni w pracy pracownicy przejmowali obowiązki nieobecnej w pracy osoby.

Raz zdarzyło się, że powódka o swojej nieobecności w pracy nie uprzedziła pracodawcy dzień wcześniej.

Pracownicy z agencji pracy tymczasowej przede wszystkim obsługiwali kasę i zajmowali się towarowaniem sklepu.

Powódka przede wszystkim pracowała na kasie.

Ilość osób pracujących w sklepie w Z. przy ul. (...) była niewystarczająca i niedoetatyzowanie skutkowało korzystaniem z pracowników agencji pracy tymczasowej.

Pismem z dnia 24 sierpnia 2017 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę powołując się na częste usprawiedliwione długotrwałe nieobecności w pracy uniemożliwiające požądane przez pracodawcę wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych w okresie od 8 września 2015 r. do 8 maja 2017 r., co spowodowało jednocześnie dezorganizację pracy na stoisku. Nadto pozwany wskazał, że utracił do powódki zaufanie związane z nieprawidłowym wykonywaniem powierzonych obowiązków i wskazanymi zdarzeniami oraz faktem braku poprawy pomimo podejmowania kolejnych prób naprawienia sytuacji, co powoduje, że nie widzi możliwości dalszej współpracy z powódką. Wskazał, że nieobecności powódki w pracy skutkują koniecznością dokonywania częstych zmian w grafikach innych pracowników oraz zatrudnianie pracowników z agencji pracy tymczasowej.

Wypowiedzenie wręczyła powódce I. L. (1) w obecności K. M.. Przełożona powódki nie wyjaśniła jej, na czym polegało niewłaściwe wykonywanie obowiązków przez powódkę, a odniosła się wyłącznie do jej nieobecności w pracy.

Powódka jest członkiem związku zawodowego (...)” Solidarność”. Związek zawodowy sprzeciwił się wypowiedzeniu umowy o pracę powódce.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie akt osobowych powódki, zeznań świadków: I. W. (1) (k.88v), E. J. (k.68v), A. W. (69v), A. S. (k.88), I. L. (1) (k.104v), M. B. (k.105), B. C. (k.106), K. M. (k.122), W. K. (k.106v), B. K. (k.106v), J. J. (k.87v) oraz przesłuchania powódki (k.122v).

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom I. L. (1) w zakresie, w jakim stwierdziła, że obsada sklepu na poziomie 11 pracowników plus kierownictwo była wystarczająca, gdyż – w ocenie Sądu Rejonowego – twierdzenie takie byłoby uprawnione tylko przy założeniu, że żaden z pracowników nie będzie korzystał z usprawiedliwionych nieobecności w pracy. Sąd I instancji podkreślił, że założenie takie w praktyce jest de facto niemożliwe, gdyż rzeczą wymagającą uwzględnienia w organizacji pracy, a w szczególności w etatyzacji sklepu jest przyjęcie, że nieobecności pracowników w pracy związane z chorobą, czy macierzyństwem mogą wystąpić i są zjawiskiem w pełni normalnym.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji, przytaczając treść art. 30 § 4 i art. 45 § 1 Kodeksu pracy, wskazał, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, natomiast jeśli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd I instancji wskazał następnie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna na tyle, by pracownik miał możliwość rzeczowej obrony przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w niniejszej sprawie pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazała z jednej strony na utratę zaufania wynikającą z nienależytego wykonywania powierzonych obowiązków, a z drugiej na usprawiedliwione nieobecności w pracy dezorganizujące pracę na stoisku. W piśmie wypowiedzającym powódce stosunek pracy w zasadzie w ogóle nie wskazała, jakie zdarzenia (zdarzenie) spowodowały utratę zaufania do powódki.

Sąd I instancji zauważył, że art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. W rozpatrywanej sprawie zaś oświadczenie pozwanego pracodawcy w zakresie przyczyny wskazanej w punkcie drugim nie spełniało wynikającego z art. 30 § 4 kp wymogu dotyczącego wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku z uwagi na swoją lakoniczność i ogólnikowość, a w konsekwencji decyzja o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę uchybiała ustawowemu obowiązkowi rzeczowego jej uzasadnienia, co pozwalało uznać ją za bezprawną. Pozwany nie wykazał by powódka wiedziała jakie okoliczności, jakie zdarzenia składają się na utratę zaufania do niej, jak również nie wykazał by powódce wcześniej zostały postawione skonkretyzowane zarzuty związane z niewłaściwym wykonywaniem przez nią pracy.

Sąd I instancji podkreślił, że skonkretyzowana była natomiast przyczyna wskazana w punkcie pierwszym pisma z dnia 24 sierpnia 2017 r., co nie oznacza jednak, że uzasadniała ona rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę i mogą powodować dezorganizację działalności jego oraz stanowić przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jednakże nie można pominąć okoliczności, że pracodawca powinien uwzględnić w organizacji pracy, że mogą wystąpić usprawiedliwione nieobecności w pracy zatrudnionych przez niego pracowników. Tymczasem – jak podkreślił Sąd Rejonowy – z zeznań świadków wynikało, że nawet stała obsada pracownicza w sklepie była niewystarczająca i pozwany posiłkował się pracownikami z agencji pracy tymczasowej nie tylko w związku z nieobecnościami powódki w pracy. Sąd I instancji wskazał nadto, że kwestia oczywistą jest, że w przypadku nieobecności pracownika, który był uwzględniony w grafiku zachodzi konieczność dokonania w nim zmian. Także zastępowanie się przez pracowników jest czymś normalnym w procesie pracy, a usprawiedliwione nieobecności pracowników w pracy związane z chorobą występują w każdym zakładzie pracy i w jakimś stopniu wpływają na konieczność innego zorganizowania pracy. Jednocześnie pracodawca, który jest przedsiębiorcą powinien organizować swoją działalność, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami.

Sąd Rejonowy dodał, że to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, że wskutek nieobecności powódki w pracy wystąpiły zaległości w pracy i nie było możliwości ich usunięcia lub wiązało się to z dodatkowymi kosztami czy też koniecznością pracy innych pracowników ponad obowiązujące ich normy czasu pracy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynikało natomiast, aby taka sytuacja miała miejsce, przeciwnie – zakłócenia w pracy związane były niedoetatyzowaniem sklepu, co w istocie obciąża pozwaną a nie powódkę. W ocenie Sądu Rejonowego, uwzględniając godziny otwarcia sklepu, a także jego pracę przez siedem dni w tygodniu oraz liczbę zatrudnionych pracowników trudno uznać, że to nieobecność powódki w pracy skutkowałą dezorganizacją i koniecznością zatrudniania pracowników z agencji pracy tymczasowej, którzy – jak wynikało z zeznań świadków – byli stałym elementem w procesie pracy u pozwanego.

W związku z powyższym Sąd I instancji na podstawie art. 47¹ kp zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Kwota dochodzonego przez powódkę odszkodowania była bezsporna pomiędzy stronami.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp, zasądzając je od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu, przy czym w pkt. 2 wyroku oddalił żądanie pozwu w części dotyczącej zasądzenia odsetek od dnia wniesienia pozwu.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc, §9 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zasądzając je w dwukrotnej wysokości stawki minimalnej ze względu na liczbę przeprowadzonych rozpraw.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła:

I. naruszenie przepisów postępowania:

1) art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, polegające na wyprowadzeniu z materiału dowodowego wniosków nie wynikających z materiału dowodowego i niepoprawnych pod względem logicznym oraz sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego, co spowodowało nieprawidłowe, całkowicie dowolne ustalenie stanu faktycznego sprawy i tym samym błędną jego ocenę, co w rezultacie doprowadziło do niezasadnego uwzględnienia powództwa w całości. W zakresie dowolnych ustaleń Sądu I instancji wskazano:

a) niezasadne uznanie zeznań świadka I. L. (2) za częściowo niewiarygodne w zakresie zeznań, iż obsada sklepu na poziomie 11 osób oraz personel kierowniczy była wystarczająca dla prawidłowego funkcjonowania sklepu i nieuzasadniony wniosek, iż twierdzenie to byłoby prawdziwe przy założeniu, że żaden z pracowników nie korzystałby z usprawiedliwionej nieobecności w pracy z przyczyn zdrowotnych;

b) nieuzasadnione przyjęcie, iż ilość zatrudnionego personelu w sklepie była ciągle niewystarczająca;

c) Pominięcie okoliczności, iż pracę przewidzianą do wykonania dla nieobecnej powódki musieli wykonywać inni pracownicy, także kadra kierownicza, co powodowało dezorganizację pracy stoiska i sklepu;

d) Pominięcie okoliczności wynikającej z zeznań świadków B. K., W. K., I. W. (2), iż pracowników agencji pracy tymczasowej pracodawca najmował do pracy w celu uzupełnienia braków kadrowych spowodowanych nieobecnością pracowników;

e) nieuzasadnione przyjęcie, iż stan najmowania pracowników agencji pracy tymczasowej by 1 srały w sklepie, w którym zatrudniona była Powódka, co stoi w sprzeczności z zeznaniami świadków B. K., W. K., I. W. (2) i I. L. (2);

f) nieuzasadnione pominięcie okoliczności, iż pracodawca wyjaśnił przyczynę utraty zaufania do powódki wynikającą z braku informowania pracodawcy o usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej zwolnieniem lekarskim oraz pominięcie wynikającej z zeznania świadka A. S. okoliczności, iż z powódką była przeprowadzana rozmowa wyjaśniająca, przyjęcie, sprzecznie z zasadami doświadczenia życiowego, że sam fakt korzystania przez pracodawcę z usług agencji pracy tymczasowej wyłącza możliwość dezorganizacji pracy przez powódkę w związku z jej nieobecnościami;

II. naruszenie prawa materialnego stanowiące konsekwencję błędnych ustaleń faktycznych – naruszenie art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 kp, poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, iż w niniejszej sprawie nie zaistniały uzasadnione przyczyny dla wypowiedzenia powódce umowy o pracę, podczas gdy zachowanie powódki dawało wszelkie podstawy do zastosowania tego trybu rozwiązania stosunku pracy, tzn. zaistniała rzeczywista i uzasadniona przyczyna, tj. dezorganizacja pracy spowodowana częstymi i długotrwałymi nieobecnościami powódki w pracy oraz utrata zaufania pracodawcy do powódki.

W oparciu o tak przedstawione zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że Sąd I instancji nieprawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy, niezasadnie odmawiając wiarygodności części zeznań świadka I. L. (2) – kierownika sklepu – w zakresie, w jakim świadek zeznała, że personel sklepu liczący 11 osób poza kadrami kierowniczą jest wystarczający dla prawidłowego działania placówki. Pozwana zaznaczyła, że Sąd Rejonowy przyjął twierdzenie przeciwne, opierając się na zeznaniach świadków powołanych przez powódkę, pozostających z nią w relacjach koleżeńskich oraz znajdujących się w podobnej

do powódki sytuacji, tj. po ustaniu zatrudnienia u pozwanej oraz będących długotrwale nieobecnymi z powodu zwolnień lekarskich.

Pozwana podnosiła również, że Sąd Rejonowy w sposób niezgodny z zeznaniami świadków przyjął, iż nieobecność powódki nie powodowała dezorganizacji w sklepie w Z., o czym świadczyć miała okoliczność, iż pracowników agencji pracy tymczasowej zatrudniano nie w celu zastąpienia nieobecnych pracowników, a w sposób ciągły. Pozwana podkreśliła, że z zeznań świadków w sposób jasny i jednoznaczny wynikało, iż pracownicy agencji pracy tymczasowej byli zatrudniani w ramach uzupełnienia stanu za pracowników nieobecnych w pracy, a fakt, iż regularnie w sklepie w Z. pracowały osoby z agencji prace tymczasowej wynikał właśnie z faktu pokrywających się okresów nieobecności. Pracownicy z agencji pracy tymczasowej nie byli zatem stałą częścią załogi sklepu, a uzupełniali stan.

Pozwana wskazała nadto, że powódka nie przestrzegała obowiązującej u pozwanej reguły zgłaszania zwolnienia lekarskiego (lub innej usprawiedliwionej nieobecności) z odpowiednim wyprzedzeniem, co również ma znaczenie dla stopnia dezorganizacji pracy w sklepie spowodowanym jej nieobecnościami, w szczególności w sytuacji gdy równocześnie z powodów zdrowotnych nieobecnych jest kilku innych pracowników w kilkunastoosobowej załodze sklepu. Podała, że z powódką przeprowadzono rozmowy wyjaśniające i zwrócono jej uwagę na to nieprawidłowe zachowanie. Kilukrotne zaniedbanie obowiązku informowania z wyprzedzeniem o nieobecnościach – które powódka potwierdziła w swoich zeznaniach – wzmocniło efekt dezorganizacji pracy w sklepie i spowodowało utratę zaufania pracodawcy do powódki jako do pracownika.

W odpowiedzi na odwołanie strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że zarzuty przedstawione w apelacji są całkowicie chybione. W jej ocenie Sąd I instancji w sposób wnikliwy przeprowadził postępowanie dowodowe i na jego podstawie prawidłowo ustalił stan faktyczny, natomiast pozwana kwestionując ustalenia Sądu I instancji, sprowadza swoje zarzuty do przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego, co nie jest wystarczające do podważenia prawidłowości postępowania Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

W niniejszej sprawie przedmiotem sporu była kwestia prawidłowości wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę na czas nieokreślony łączącą ją z powódką.

Zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty podniesione w apelacji są całkowicie bezzasadne.

W pierwszej kolejności należy podnieść, że – wbrew zarzutom apelacji – Sąd I instancji nie dopuścił się obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość,

dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Pozwana spółka zarzuciła, że Sąd I instancji niezasadnie uznał za częściowo niewiarygodne zeznania świadka I. L. (1) w zakresie, w jakim stwierdziła, że obsada sklepu na poziomie 11 pracowników plus kierownictwo była wystarczająca dla prawidłowego funkcjonowania sklepu. W ocenie Sądu II instancji zarzut ten jest całkowicie chybiony. Sąd II instancji w całej rozciągłości podziela stanowisko Sądu Rejonowego co do oceny zeznań świadka I. L. (1). Należy podkreślić, że słusznie Sąd Rejonowy zauważył, że twierdzenie świadka, zgodnie z którym obsada sklepu na poziomie 11 pracowników plus kierownictwo była wystarczająca dla prawidłowego funkcjonowania sklepu byłoby uprawnione tylko przy założeniu, że żaden z pracowników nie będzie korzystał z usprawiedliwionych nieobecności w pracy. Jak trafnie wskazał Sąd Rejonowy, założenie takie w praktyce jest w zasadzie niemożliwe, gdyż rzeczą wymagającą uwzględnienia w organizacji pracy, a w szczególności w etatyzacji sklepu jest przyjęcie, że absencja pracowników związana z chorobą, czy macierzyństwem jest zjawiskiem normalnym, a pracodawca winien liczyć się z takimi ewentualnościami.

Nie budzi wątpliwości Sądu Okręgowego, że mogą mieć miejsce takie sytuacje, w których nieobecności pracownika dezorganizują pracę pracodawcy i można uznać tak umotywowaną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy za uzasadnioną. W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy – podobnie jak Sąd I instancji – nie uznał, aby była to uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Należy podkreślić, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę usprawiedliwione nieobecności powódki nie powodowały na tyle dezorganizacji działalności pozwanej, aby mogły stanowić umotywowaną przyczynę zwolnienia powódki z pracy. Powódka była zatrudniona u pozwanej od 2009 r. i do roku 2015 pracowała praktycznie bez jakichkolwiek nieobecności spowodowanych chorobą. Ze zwolnień lekarskich powódka korzystała od 8 września 2015 r. do 26 października 2015 r., od 16 kwietnia 2016 r. do 3 lipca 2016 r., a w ostatnim roku pracy u pozwanej jedynie od 24 stycznia 2017 r. do 5 lutego 2017 r. z powodu grypy oraz od 18 lutego 2017 r. do 27 lutego 2017 r. z powodu zapalenia krtani i tchawicy. Usprawiedliwiona nieobecność w pracy powódki od 4 marca 2017 r. do 22 sierpnia 2017 r. była zaś spowodowana zdarzeniem w pracy w dniu 4 marca 2017 r., kiedy to pojawił się u niej silny ból kręgosłupa podczas podnoszenia towaru – w chwili obecnej nadal toczy się postępowanie mające na celu ustalenie czy zdarzenie to było wypadkiem w pracy. Biorąc pod uwagę powyższe okresy usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, nie sposób uznać by nadmiernie dezorganizowały one działalność pozwanej i uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Należy zaznaczyć, że pomimo kilku okresów absencji chorobowej od 2015 r., powódka przez zdecydowaną większość czasu była obecna w pracy. Zatem, w ocenie Sądu, faktem jest długotrwała nieobecność w pracy, ale przedzielona jest jeszcze dłuższym okresem obecności w pracy, kiedy to powódka wykonywała swoją pracę. Nie może to stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W tych okolicznościach pozwany pracodawca miał wystarczająco dużo czasu by zorganizować zastępstwo za powódkę. Jak wykazało z resztą postępowanie przeprowadzone przed Sądem I instancji, pozwana często korzystała z pomocy pracowników agencji pracy tymczasowej, nie tylko w okresach absencji jej stałych pracowników. Ponadto powołani w sprawie świadkowie, którzy pracowali w sklepie w Z. na podobnych stanowiskach jak powódka, zgodnie zeznawali, że nie było nadmiernej dezorganizacji pracy z powodu nieobecności powódki – pracownicy ci tylko częściowo przejmowali obowiązki powódki, nie pracowali z tego powodu w godzinach nadliczbowych, nie utrudniało to również im wykonywania ich własnych obowiązków pracowniczych. Wobec powyższego, Sąd II instancji w całej rozciągłości podziela ustalenia i wnioski Sądu I instancji, iż pozwana w żaden sposób nie wykazała, by przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę polegająca na dezorganizacji pracy na stoisku spowodowanej absencją pracowniczą powódki była uzasadniona. Tym samym zarzuty apelacji w tym zakresie są całkowicie chybione.

Zdaniem Sądu Okręgowego również kolejna przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę – utrata zaufania do powódki związana z nieprawidłowym wykonywaniem powierzonych obowiązków – jest niekompletna, niejasna i w żaden sposób nie uzasadniona przez pozwaną. Trafnie wskazywał Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, że konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w

treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Trafnie również zauważył Sąd Rejonowy, że w przedmiotowej sprawie taka jednak sytuacja nie miała miejsca. Pozwana w żaden sposób nie wykazała by powódka wiedziała jakie okoliczności, czy zdarzenia składają się na utratę zaufania do niej. Nie wykazała też by powódce wcześniej zostały postawione skonkretyzowane zarzuty związane z niewłaściwym wykonywaniem przez nią pracy. W uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę pozwana podała, że całokształt oceny pracy powódki spowodował utratę zaufania do jej osoby, albowiem nie gwarantuje ona prawidłowego wykonywania umówionych obowiązków. Nie sposób zatem uznać, by powyższe twierdzenia pracodawcy w jakikolwiek sposób wyjaśniały powódce utratę zaufania do jej osoby jako pracownika.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, za zupełnie nietrafione należy uznać również zarzuty apelującej dotyczące naruszenia prawa materialnego, a to art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 k.p. Pozwana twierdziła, że w zaskarżonym wyroku błędnie przyjęto, że w niniejszej sprawie nie zaistniały uzasadnione przyczyny dla wypowiedzenia powódce umowy o pracę, podczas gdy zachowanie powódki dawało wszelkie podstawy do zastosowania tego trybu rozwiązania stosunku pracy, tzn. zaistniała rzeczywista i uzasadniona przyczyna, tj. dezorganizacja pracy spowodowana częstymi i długotrwałymi nieobecnościami powódki w pracy oraz utrata zaufania pracodawcy do powódki.

Jak już wyżej wskazano, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że w przedmiotowej sprawie w sposób nieuzasadniony – bez podania prawdziwej i konkretnej przyczyny – pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, naruszając art. 30 § 4 kp. Należy przypomnieć, że zgodnie z treścią 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. W przedmiotowej sprawie, wobec prawidłowych ustaleń, Sąd Rejonowy trafnie zastosował normę przewidzianą ww. art. 45 § 1 kp, uznając roszczenie powódki za zasadne i zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Wobec powyższego zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego są całkowicie bezzasadne.

Reasumując, zarzuty apelacji nie znalazły potwierdzenia, wobec czego Sąd – na mocy art. 385 k.p.c. – oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz. 265 ze zm.).

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia