

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2018 roku, Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt X P 323/17, po rozpoznaniu sprawy z powództwa B. G. przeciwko (...) S. A. w G. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, w punkcie pierwszym sentencji wyroku, przywrócił powódkę B. G. do pracy w (...) S. A. w G. na poprzednich warunkach pracy i płacy, w punkcie drugim sentencji wyroku, zasądził od pozwanego (...) S. A. w G. na rzecz powódki B. G. kwotę 32.445 zł., tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w punkcie trzecim sentencji wyroku zasądził od pozwanego (...) S. A. w G. na rzecz powódki B. G. kwotę 4.221 zł., tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu oraz kwotę 2.880 zł., tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w punkcie czwartym sentencji wyroku, nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty - 10 815 zł., [kwota „sprecyzowana, mocą postanowienia Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 maja 2018r.

/wyrok z dnia 12.04.2018r. , k. 252, postanowienie z dnia 14.05.2018r. k. 272/

Powyższe rozstrzygnięcie, Sąd Rejonowy oparł na podstawie następujących ustaleń faktycznych:

B. G., z wykształcenia magister informatyki i zarządzania, była zatrudniona od 18 sierpnia 1986 roku w Centrum (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w Ł. – obecnie firmie (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora Pionu (...). Wynagrodzenie brutto powódki z ostatnich trzech miesięcy wynosiło 10.815,01 zł miesięcznie.

Z dniem 31 grudnia 2015 roku, w Centrum (...) S. A. w Ł. zlikwidowano Pion (...), w tym stanowisko pracy powódki - dyrektora pionu szkoleń. Powstał nowy Pion (...) w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w G., którego liderem został M. L..

Nowy pion szkoleń (...) S.A. w G., którego liderem jest M. L., jako obszar szkoleń i zarządzania kapitałem ludzkim prowadzi obecnie nabór na stanowisko koordynatora projektów UE (PRO, P.). Pion szkoleń zatrudnia obecnie ok. 40 osób.

W dniu 4 stycznia 2016 roku spółka Centrum (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w Ł. została przejęta na podstawie przepisu art. 492 § 1 ust. 1 k. s. h. przez (...) Spółkę Akcyjną z siedzibą w G.. Nastąpiło przejście zakładu pracy w całości w trybie art. 231 k. p.

Prezesem firmy Centrum (...) S. A. w Ł. i wiceprezesem pozwanej spółki (...) S. A. w G. od 4 stycznia 2016 roku jest R. K.. W połowie 2015 roku została podjęta decyzja o połączeniu 6 firm z (...) S. A. w G.. Wszystkie piony szkoleń we wszystkich firmach, połączono w jeden pion w firmie (...) S. A. w G..

W połowie listopada 2015 roku, podczas spotkania z prezesem spółki (...) w Ł., R. K., pracownicy zostali poinformowani o planowanej likwidacji pionu szkoleń w związku z połączeniem z firmą (...) S.A. w G.. Zostali również poinformowani, że działalność pionu szkoleń będzie kontynuowana, a pracownicy nadal zatrudnieni u nowego pracodawcy. Pracownicy, otrzymali rozwiązanie umów o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Podwładni powódki, D. K. i U. Ź. nie zauważyli ani nie wiedzieli o żadnym konflikcie powódki z innymi pracownikami, oddziałem kadr czy też zarządem albo wiceprezesem spółki (...). Relacje B. G. z zespołem szkoleniowym, oceniają bardzo dobrze. Zamknięcie działań, w ramach projektów pionu szkoleń, nastąpiło w dniu 10 listopada 2015 roku.

Przełożeni powódki, informowali powódkę o zmianach organizacyjnych u pracodawcy. Pracodawca wskazał, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki – pionu szkoleń Centrum (...) w Ł., a wiceprezes pozwanej spółki

(...), jako przyczyną i podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazał likwidację pionu szkoleń oraz sytuację ekonomiczną w tym obszarze.

B. G. przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 10 września 2015 roku do 18 września 2015 roku oraz w okresie od 10 listopada 2015 roku do 30 kwietnia 2016 roku.

W dniu 2 maja 2016 r. powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy.

Pracodawca występował z licznymi wnioskami do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. o przeprowadzenie kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy B. G. i wystawiania zaświadczeń lekarskich. Organ rentowy nie dopatrzył się nieprawidłowości.

Następny okres niezdolności do pracy z powodu choroby, trwał nieprzerwanie od 4 maja 2016 roku do 1 listopada 2016 roku.

Powódka na bieżąco informowała, za pośrednictwem poczty elektronicznej e-mail, wiceprezesa pozwanej spółki (...) oraz dział kadr o swoich nieobecnościach w pracy z powodu choroby oraz przesyłała zwolnienia lekarskie za pośrednictwem Poczty Polskiej S. A.

W dniu 26 sierpnia 2016 roku, na podstawie art. 24 (...) S. A. w Ł., B. G. otrzymała nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy.

W dniu 27 września 2016 roku, powódka zwróciła się do pracodawcy o wypełnienie oświadczenia do celów świadczenia rehabilitacyjnego oraz przesłanie niezbędnej dokumentacji dla organu rentowego. Pracodawca wypełnił ww. oświadczenie w dniu 5 października 2016 roku.

W dniu 19 października 2016 roku strony postępowania - pracodawca i pracownik podpisali porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę zawartej w dniu 18 sierpnia 1986 roku w związku z ustaniem w dniu 4 stycznia 2017 roku obowiązku stosowania przez pracodawcę postanowień (...) S. A. w Ł. z dnia 4 lipca 1996 roku na skutek przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 231 k. p.).

W dniu 14 października 2016 roku B. G. złożyła dokumenty do organu rentowego w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego.

Pismem z dnia 25 października 2016 roku, powódka poinformowała pracodawcę, że po otrzymaniu niezbędnych dokumentów od pracodawcy, złożyła wniosek do ZUS o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego. Jednocześnie zwróciła się z prośbą o udzielenie informacji, czy pracodawca wymaga innych dokumentów, niezbędnych do usprawiedliwienia jej nieobecności. W załączeniu dołączyła dowód przekazania dokumentów do ZUS.

Okres zasiłkowy zakończył się z dniem 1 listopada 2016 roku.

Pismem z dnia 2 listopada 2016 roku B. G. poinformowała pracodawcę o odzyskaniu zdolności do pracy oraz o usprawiedliwieniu nieobecności w pracy w okresie od 2 listopada 2016 roku do 10 listopada 2016 roku, wskutek przebywania na zwolnieniu lekarskim w związku z opieką nad chorym członkiem rodziny. Na piśmie widnieje prezentata (...) S. A. z datą wpływu 2 listopada 2016 roku nr F-2016-11- (...).

W okresie od 2 listopada 2016 roku do 10 listopada 2016 roku, B. G. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, w związku z koniecznością opieki nad chorym członkiem rodziny.

W dniu 8 listopada 2016 roku (...) S. A. w G. rozwiązała z B. G. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę, pracodawca wskazał niezdolność do pracy wskutek choroby oraz wyczerpanie okresu pobierania wynagrodzenia oraz zasiłku z tytułu choroby. W wypowiedzeniu wskazano, że w okresie od 4.05.2016 roku do 1.11.2016 roku pracownik pozostawał niezdolny do pracy z powodu choroby. Łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby w dniu 2

listopada 2016 roku, przekroczył 182 dni. W dniu 25 października 2016 roku pracownik poinformował pracodawcę, iż wystąpił do ZUS z wnioskiem o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego w związku z brakiem odzyskania zdolności do pracy. Następnie w dniu 2 listopada 2016 roku B. G. złożyła oświadczenie o odzyskaniu zdolności do pracy oraz wnioski o udzielenie zwolnienia od pracy w celu sprawowania opieki na chorym członkiem rodziny – równocześnie nie złożyła zaświadczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania pracy ani zaświadczenia lekarskiego o konieczności sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny.

Wypowiedzenie zostało wysłane za pośrednictwem firmy kurierskiej w dniu 8 listopada 2016 roku na adres wskazany w aktach osobowych powódki oraz w piśmie powódki z dnia 2 listopada 2016 roku w przedmiocie informacji o odzyskaniu zdolności do pracy oraz o przebywaniu na zwolnieniu lekarskim w związku opieką nad chorym członkiem rodziny,

tj. na adres ul. (...). Korespondencja, po powtórny awizo nie została odebrana przez powódkę i została zwrócona do pracodawcy w dniu 21 listopada 2016 roku. Powtórne doręczenie powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz świadectwa pracy nastąpiło w dniu 10 stycznia 2017 roku.

Decyzją z dnia 14 listopada 2016 roku nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział Ł. odmówił B. G. prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że w dniu 27 października 2016 roku Lekarz Orzecznik ZUS orzekł, iż brak jest okoliczności uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego. Wnioskodawczyni, nie składała sprzeciwu do Komisji Lekarskiej ZUS ani odwołania od decyzji z dnia 14 listopada 2016 roku o odmowie przyznania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Od 14 listopada 2016 roku do 9 stycznia 2017 roku powódka stała się niezdolna do pracy z powodu choroby.

W dniu 15 listopada 2016 roku B. G. potwierdziła odbiór aneksu do umowy o pracę zawartej w dniu 18 sierpnia 1986 roku z dnia 9 listopada 2016 roku.

W aneksie pracodawca i pracownik zgodnie oświadczyli, że z dniem 1 listopada 2016 roku zmieniają postanowienia ww. umowy o pracę i ustalają, iż umowa o pracę zawarta jest na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku dyrektora pionu szkoleń z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 12070,00 zł brutto.

W dniu 2 stycznia 2018 roku pozwany pracodawca wystawił świadectwo pracy.

Powódka oświadczyła, że obecnie jest zdolna do pracy i gotowa do podjęcia oraz świadczenia pracy.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów, w postaci akt osobowych powódki, w tym umowy o pracę na czas nieokreślony oraz wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 8 listopada 2016 roku, a także w oparciu o dowód z przesłuchania stron, ograniczony do przesłuchania powódki B. G. i wiceprezesa pozwanej spółki (...) S. A. w G. R. K. oraz na podstawie zeznań świadków M. T., M. L., U. Ż. i C. K., .

Sąd oddalił wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. K.. Pomimo trzykrotnych wezwań (25.10.2017 r., 12.01.2018 r., 22.03.2018 r.)

i prawidłowych doręczeń - świadek nie stawiała się na wyznaczone rozprawy. Natomiast okoliczność, na jaką został wezwany świadek nie miała znaczenia w kontekście faktu,

iż zatrudnienie świadka ustało w lipcu 2013 roku, a więc na długo przed rozwiązaniem

z powódką umowy o pracę. W konsekwencji, z uwagi na ekonomikę procesową, zbędne stało się wzywanie kolejnych, wnioskowanych przez pozwaną Spółkę świadków, tym bardziej, że świadek A. K. , nie stawiał się na wyznaczone rozprawy.

W przedmiotowej sprawie przedmiotem postępowania jest kwestia prawidłowości rozwiązania z powódką umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Konieczne więc było w sprawie rozpatrzenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę i ocena tych przyczyn w kontekście ewentualnego przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich

warunkach albo odszkodowania. Sąd postanowił zatem oddalić wnioski dowodowe pozwanego, jako zmierzających do przewlekłości postępowania.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy orzekł, że powództwo podlegało uwzględnieniu.

Na podstawie art. 56 § 1 k. p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka Sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio (art. 56 § 2 k. p.). Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k. p.).

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc (art. 57 § 1 k. p.).

Zgodnie z wymaganiami art. 30 k. p. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być złożone w formie pisemnej (§3), w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (§4), a także wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§5).

Podanie przyczyny wypowiedzenia w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony jest bezwzględny obowiązkiem pracodawcy. Wynikający z art. 30 § 4 k. p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k. p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Wskazanie przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana z uwzględnieniem słusznych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku. Koniecznym jest jednocześnie, by przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była na tyle konkretna i precyzyjna, by pracownik miał możliwość podjęcia rzeczowej obrony w razie ewentualnego procesu. Pracownik ma, bowiem prawo dokładnie wiedzieć, jakich obowiązków nie wykonał lub wykonał je nieprawidłowo, czym miał w jakiś sposób zaszkodzić interesom pracodawcy. Jednocześnie to na pracodawcy, w toku ewentualnego procesu przed Sądem pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i tym samym zostały zachowane wszelkie wymogi uprawniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 30 maja 2017 r., VII Pa 45/17). W konsekwencji Sąd, badając zasadność wypowiedzenia (art. 45 § 1 k. p.), nie może wykroczyć "poza granice wytyczone przez treść wypowiedzenia".

W niniejszej sprawie, pracodawca rozwiązał z B. G. umowę o pracę, zawartą na czas nieokreślony na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kodeksu pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał niezdolność do pracy wskutek choroby oraz wyczerpanie okresu pobierania wynagrodzenia oraz zasiłku z tytułu choroby.

W wypowiedzeniu wskazano, że w okresie od 4 maja 2016 r. do 1 listopada 2016 r. pracownik pozostawał niezdolny do pracy z powodu choroby. Łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby, w dniu 2 listopada 2016 r., przekroczył 182 dni.

W dniu 25 października 2016 r. pracownik poinformował pracodawcę, iż wystąpił do ZUS z wnioskiem o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego w związku z brakiem odzyskania zdolności do pracy. Następnie w dniu 2 listopada 2016 r. B. G. złożyła oświadczenie o odzyskaniu zdolności do pracy oraz wniosła o udzielenie zwolnienia od pracy w celu sprawowania opieki na chorym członkiem.

B. G. żądała przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, zarzucając pracodawcy naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p., ponieważ w dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy B. G. nie była niezdolna do pracy wskutek choroby.

Natomiast, zdaniem pracodawcy, wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna była rzeczywista i uzasadniająca zastosowanie ww. trybu.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt lit. a i b, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

- a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

W niniejszej sprawie Sąd rozważył kwestię prawidłowego zastosowania w wypowiedzeniu umowy o pracę art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p. oraz zasadność przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Sąd I instancji ustalił, że prawo pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (z przyczyn niezawinionych przez pracownika) wedle brzmienia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p., powstaje wówczas, gdy niezdolność pracownika do pracy trwa dłużej niż wskazane w tym przepisie okresy pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Upływ tych trzech kumulatywnych okresów wyznacza najwcześniejszy dopuszczalny termin, w którym pracodawca może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (niezdolność do pracy z powodu choroby jest traktowana, jako przyczyna niezawiniona przez pracownika, a dodatkowym warunkiem, że pracownik w chwili rozwiązania umowy o pracę nadal pozostaje niezdolny do pracy.). Uprawnienie do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, ustaje dopiero wówczas, gdy pracownik stawia się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, czyli po odzyskaniu zdolności do pracy pracownik i wyrazi gotowość podjęcia pracy, czyli przystąpienia do wykonywania obowiązków pracowniczych. Przepis ten pełni równocześnie funkcję ochronną zabezpieczając pracownika przed utratą zatrudnienia przed upływem okresów określonych tą normą. Zanim nie upływie, przewidziany prawem, okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, okres ten jest okresem, w którym nie można wypowiedzieć umowy o pracę chyba, że ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy (art. 41 i art. 411 k. p.) lub zachodzą okoliczności przewidziane w art. 5 ustawy z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.).

Powódka była zatrudniona u pozwanego dłużej niż 6 miesięcy, a zatem miał do niej zastosowanie okres ochronny, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p. Niezdolność do pracy powódki z powodu choroby trwała nieprzerwanie od dnia 4 maja 2016 roku do dnia 1 listopada 2016 roku, czyli 182 dni.

Niemniej jednak, ważne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pozostawała kwestia złożenia w dniu 14 października 2016 r. do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, poinformowanie o tym fakcie pracodawcy w dniu 25 października 2016 r. wraz z doręczeniem dowodu złożenia wniosku do ZUS, zgłoszenie gotowości do podjęcia pracy w skutek odzyskania zdolności do pracy z dniem 2 listopada 2016 r., sprawowanie opieki nad chorym członkiem rodziny od 2 listopada 2016 r. do 10 listopada 2016 r. oraz wydanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. decyzji z dnia 14 listopada 2016 r. o odmowie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego po ustaniu zasiłku chorobowego.

Pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką pismem z 8 listopada 2016 roku tj. w okresie, kiedy powódka nie otrzymała jeszcze decyzji od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. po złożeniu wniosku o świadczenie rehabilitacyjne i poinformowaniu o tym fakcie pracodawcy, a także po złożeniu oświadczeniu pozwanej, że jest zdolna

do podjęcia pracy od dnia 2 listopada 2016 r. pomimo, że sprawowała w tym czasie opiekę nad chorym członkiem rodziny od 2 listopada 2016 r. do 10 listopada 2016 r.

Wydanie decyzji przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., nastąpiło w dniu 14 listopada 2016 r., czyli po dniu złożenia przez pracodawcę, oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z dniem 8 listopada 2016 r. Regulacja zawarta w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. jest jasna i obowiązuje również wtedy, gdy opóźnia się pozytywne rozpoznanie wniosku o zasiłek chorobowy albo o świadczenie rehabilitacyjne. Jeżeli postępowanie o zasiłek trwa dłużej niż podstawowy okres zasiłkowy, to pracodawca podejmuje określone ryzyko naruszenia art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., gdyż może się okazać, że pracownik uzyskuje dalszy zasiłek lub świadczenie rehabilitacyjne, przedłużające okres ochrony przed rozwiązaniem zatrudnienia bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2016 r., II PK 105/15).

Limity czasowe przewidziane w art. 53 k. p. są zatem okresem ochronnym usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co oznacza, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę najwcześniej następnego dnia po upływie okresów ochronnych. Oznacza to, że pracownik jest chroniony maksymalnie przez okres 272 dni (182 dni zasiłku chorobowego + 90 dni okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego).

Sąd I Instancji ustalił, że w niniejszej sprawie, w dniu rozwiązania stosunku pracy tj. 8 listopada 2016 roku pracodawca posiadał informację o złożonym w dniu 14 października 2016 r. przez pracownika wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, a także został poinformowany przez powódkę o odzyskaniu przez nią zdolności do pracy po dniu 1 listopada 2016 r. oraz o usprawiedliwieniu nieobecności w pracy w okresie od 2.11.2016 r. do 10.11.2016 r. na skutek przebywania na zwolnieniu lekarskim w związku z opieką nad chorym członkiem rodziny, co potwierdza prezentata (...) S. A. w G. na piśmie powódki z datą wpływu 2 listopada 2016 r. nr F-2016-11- (...), jak również potwierdza to dokumentacja akt osobowych powódki. Co więcej, w dniu 27 września 2016 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o wypełnienie oświadczenia do celów świadczenia rehabilitacyjnego oraz przesłanie niezbędnej dokumentacji dla organu rentowego. Pracodawca wypełnił ww. oświadczenie w dniu 5 października 2016 r., a zatem wiedział o ubieganiu się o to świadczenie i o złożeniu wniosku przez pracownika.

Sąd I instancji ustalił, że procedura związana z przyznaniem świadczenia rehabilitacyjnego wymaga decyzji organu rentowego, poprzedzonej badaniem przez lekarza orzecznika ZUS, jak również komisji lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Tego rodzaju czynności wiążą się z upływem czasu, gdyż sam termin do wydania decyzji przez organ rentowy wynosi 30 dni. Stąd decyzja o jego przyznaniu może być odłożona w czasie. Ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 263/07, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2017 r., II PK 236/16).

Sąd I instancji ustalił, że w tej sytuacji pozwany pracodawca nie miał prawa rozwiązać stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia w trybie określonym w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p., ponieważ nie została jeszcze wydana decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. w przedmiocie przyznania bądź odmowy przyznania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, którą to decyzję wydano dopiero w dniu 14 listopada 2016 r. Podstawę wydania decyzji stanowiło orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 27 października 2016 r., w którym ustalono, że powódka nie jest niezdolna do pracy od dnia 2 listopada 2016 r. Decyzja stała się prawomocna, ponieważ powódka nie złożyła odwołania. Oznacza to, że pracownik de facto jest chroniony maksymalnie przez okres 272 dni (182 dni zasiłku chorobowego + 90 dni okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego).

Sąd I instancji rozważył także , zarzut pozwanego pracodawcy, że powódka nie złożyła u pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania pracy, zaś zaświadczenie lekarskie o konieczności sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny wpłynęło do pracodawcy dopiero w dniu 15.11.2016 r. jest bezpodstawny. W okolicznościach niniejszej sprawy, kiedy pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy powołuje jako podstawę prawną art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p., priorytetowe znacznie ma złożenie do organu rentowego przez

powódkę wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, ponieważ wystąpiły kumulatywne przesłanki - okresy pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące

Sąd I Instancji wskazał w uzasadnieniu, że podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, iż normy prawa materialnego art. 53

k. p., przewidują możliwość nakładania się podstaw, które wstrzymują uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Nie można pominąć, że jedne z nich leżą po stronie pracownika (niezdolność do pracy) a inne mogą dotyczyć osoby trzeciej. Podwojenie okresów ochronnych po stronie pracownika wzmacnia funkcję ochronną prawa pracy i przeciwstawia się formalizmowi pracodawcy w dążeniu do rozwiązania stosunku pracy. Obie podstawy (niezdolność do pracy i konieczność sprawowania opieki nad członkiem rodziny) są niezależne od siebie. Autonomiczność każdej z nich, wyraża się tym, że w praktyce mogą nakładać się na siebie a tym samym taki proces nie może pozbawiać ochrony pracownika z jednej z nich. Naturalnie w przypadku zmiennych podstaw powinno dojść do ustania przeszkody po stronie pracownika (odzyskał zdolność do pracy) i dopiero wówczas może rozpocząć realizację kolejnej przesłanki chronionej prawem (opieka nad osobą trzecią) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2017 r., II PK 236/16).

Sąd podzielił również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, iż pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k. p.) nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k. p. Jeżeli pracownik stawia się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, obowiązek skierowania go na kontrolne badania lekarskie spoczywa na pracodawcy (§ 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30.5.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zm.).

W niniejszej sprawie, prócz niewypełnienia kumulatywnych przesłanek art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p., pozwany pracodawca nie złożył żadnych wniosków dowodowych na okoliczność zdolności czy braku zdolności do pracy powódki w dniu 8 listopada 2016 r. Jeżeli pozwany uznawał, pomimo decyzji ZUS I Oddziału w Ł. z dnia 14 listopada 2016 r., że powódka w dniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, była niezdolna do pracy (a takiej przesłanki wymaga omawiany przepis art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p.) albo uzyskał do tego czasu udokumentowaną informację (decyzji) o odmowie przyznania pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego (kumulatywne wypełnienie przesłanek art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.), winien był zgłosić stosowne wnioski dowodowe, zwłaszcza będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika.

Podkreślić należy, że w procesie cywilnym obowiązuje zasada kontradiktoryjności zgodnie, z którą ciężar dostarczenia w postępowaniu sądowym materiału procesowego spoczywa zasadniczo na stronach, a sąd utracił prawo prowadzenia dochodzenia w celu ustalenia dowodów koniecznych dla rozstrzygnięcia sprawy. Co więcej, poszukiwanie za stronę przez sąd z urzędu okoliczności przemawiających za jej stanowiskiem w istocie stanowi wyręczenie jej w obowiązkach procesowych, przez co sąd naraża się na uzasadniony zarzut nierównego traktowania stron procesu (wyr. SN z 12 marca 2010 roku, II UK 286/09, niepubl.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która wywodzi z tych faktów skutki prawne (art. 6 k.c.) (por. wyr. Sądu Najwyższego z 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, Pal. 1998, Nr 1-2, s. 204 z glosą A. Zielińskiego).

Oznacza to, że ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce (np. niezdolność do pracy), obowiązana jest zgłosić dowód lub dowody wykazujące na jej istnienie. Podczas całego postępowania rozpoznawczego strona pozwana nie była ograniczona, co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Natomiast pozwany pracodawca, zgodnie z dyspozycją art. 6

k. c. nie wykazał tezy przeciwnej, aby powódka na dzień rozwiązania stosunku pracy tj. 8 listopada 2016 r. była niezdolna do pracy oraz że nie widział o złożonym wniosku o świadczenie rehabilitacyjne albo uzyskał do tego czasu udokumentowaną informację (w formie decyzji) o odmowie przyznania pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego.

Dlatego też złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w okresie ochronnym w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p. jest obciążone dużym ryzykiem z uwagi na to, że sytuacja pracownika w tym czasie może się zmienić, co w konsekwencji uczyni złożone oświadczenie niezasadnym.

Z tego względu, pozwany pracodawca naruszył normę art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p.

Sąd I instancji nie podzielił stanowiska pozwanego pracodawcy, iż przywrócenie powódki do pracy nie jest uzasadnione, ponieważ żądanie takie jest niecelowe.

Art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 k. p. uprawnia sąd pracy do nieuwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli jest to niemożliwe bądź niecelowe. Tego rodzaju ustawowa formuła pozostawia sądowi szeroki zakres swobodnego uznania i wprowadza istotny pierwiastek elastyczności w zdyferencjalizowanym środowisku pracy. Nie oznacza to jednak, że jego rozstrzygnięcie ma mieć charakter arbitralny oparty na woluntarystycznym przekonaniu o niemożliwości bądź niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. Art. 45 § 2 k.p. explicite wymaga od sądu ustalenia obiektywnych i konkretnych okoliczności w danej sprawie przemawiających za orzeczeniem o odszkodowaniu. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma swe uzasadnienie w argumentacji konsekwencjonalistycznej. Konkretnie rzecz ujmując, sąd w każdej sprawie powinien uwzględnić skutki dla obu stron stosunku pracy wynikające z orzeczenia restytucyjnego (np. konieczność rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem nienagannie wykonującym swe obowiązki) (por. wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 9 listopada 2017 r., VIII Pa 214/17).

Pracodawca, który wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, z reguły nie może, żądaniu przywrócenia do pracy, przeciwstawić twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 265/00, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 427) tym bardziej, jeśli w wyniku postępowania dowodowego okaże się, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obydwu stron mogą spowodować zasądzenie na jego rzecz odszkodowania - na miejsce przywrócenia do pracy żądanego przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2012 r., II PK 129/11). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2012 r., II PK 129/11 zwrócono również uwagę, że sąd może ocenić istnienie niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy dopiero wówczas, gdy ją „ustali”, co wynika wprost z art. 45 § 2 k. p. i świadczy o tym, że w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę prymat ma roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli takie roszczenie pracownik zgłosił (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2014 r., I PK 22/14).

Sąd I instancji szczegółowo wyjaśnił w uzasadnieniu, że niemożliwość bądź niecelowość przywrócenia pracownika do pracy może wynikać z rozmaitych przyczyn, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na techniczno-personalnych. Pozwany pracodawca istnienia takich szczególnych przyczyn uzasadniających zastosowanie art. 45 § 2 k. p. nie wskazał, ograniczając się jedynie do stwierdzeń ogólnikowych i nie wskazując żadnych okoliczności faktycznych uzasadniających niecelowość przywrócenia powódki do pracy. Co więcej, pozwana (...) S. A. w G. podnosiła, że zlikwidowano Pion (...), nie podkreślając, że likwidacja pionu nastąpiła w Centrum (...) S.A. w Ł. na skutek połączenie 6 firm w trybie art. 231 k. p. i art. 492 § 1 ust. 1 k. s. h., a nie w ogóle w pozwanej (...) S. A. w G.. Wszystkie pioniki szkoleń we wszystkich firmach połączono w jeden pion w pozwanej spółce, którego liderem został M. L.. M. L. wskazał, że konsolidacja spółek zaczęła się w połowie 2015 r.

i został on zaangażowany w ten proces. Chodziło o to, żeby połączyć pioniki szkoleń ze wszystkich spółek i wybrać z nich to, co najlepiej funkcjonuje. Powódka nie miała wyznaczonej żadnej roli w konsolidacji spółek, pomimo 30-letniej pracy w Centrum (...) S. A. w Ł.. Po przeprowadzeniu wymaganego audytu pozwana spółka (...) S. A. w G. doszła do przekonania, że pion szkoleń Centrum (...) S. A., jak wskazał M. L. „nie wniesie niczego dobrego do spółki” i w październiku 2015 r. została podjęta decyzja, że „cały zespół szkoleniowy zostanie zwolniony”.

Sąd podkreślił, że pion szkoleń, w pozwanej spółce, istnieje nadal i zatrudnia pracowników. Liderem nowego pionu szkoleń w (...) S. A. w G. jest M. L.. Pion szkoleń jako obszar szkoleń i zarządzenia kapitałem ludzkim prowadzi obecnie nabór na stanowisko koordynatora projektów UE (PRO, P.).

Sąd, odmówił wiary twierdzeniom wiceprezesa R. K., dyrektor HR M. T. i C. K. w zakresie relacji pracowniczych – personalnych z powódką jako, że opierają się one de facto na ocenie zachowań powódki, które nie odbiegają w sposób znaczny od standardów relacji pracowniczych, a z kolei podwładni powódki ocenili relacje pracownicze jako bardzo dobre i nie posiadali wiedzy o żadnym konflikcie personalnym powódki z zarządem, oddziałem kadr czy innymi pracownikami. Nadto, wiceprezes R. K. nie posiadał faktycznej wiedzy o podstawie prawnej rozwiązania umowy o pracę z powódką oświadczając, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z B. G. była likwidacja stanowiska pracy (pionu szkoleń) oraz sytuacja ekonomiczna w tym obszarze, nie wiedząc, że podstawą prawną rozwiązania stosunku pracy z powódka jest art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, iż nie wiedziała albo nie mogła z łatwością dowiedzieć się o planach konsolidacji zakładu pracy czy podejmowanych w nich decyzjach, ponieważ powódka z racji zajmowanego stanowiska dyrektora Pionu (...), wieloletniej znajomości zakładu pracy, ale i przez pryzmat konieczności informowania pracodawcy o swoich niezdolnościach do pracy na skutek choroby była w stałym kontakcie e-mailowym z działem kadr, od którego otrzymywała informacje pocztą elektroniczną e-mail, a także jak sama wskazała, w dniu 4 listopada 2016 r. otrzymała od pracodawcy porozumienie z dnia 19 października 2016 r. w sprawie zmiany warunków pracy, jak również w dniu 15 listopada 2016 r. potwierdziła odbiór aneksu do umowy o pracę zawartej w dniu 18.08.1986 r. z dnia 9 listopada 2016 r. Niemniej jednak w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, dla oceny zgodności z prawem zastosowanego przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę, ta kwestia nie miała zasadniczego znaczenia.

Sąd, oceniając żądanie pracownika o przywrócenia do pracy, wziął pod rozwagę długoletni - ponad trzydziestoletni - okres zatrudnienia B. G. w Centrum (...) S.A. w Ł.. W czasie długoletniego zatrudnienia, do powódki nigdy nie zgłaszano żadnych uwag ze strony pracodawcy odnośnie sposobu wykonywania powierzonych jej obowiązków, co więcej miała wypłacane nagrody i premie. Do powódki nie docierały żadne skargi ze strony innych pracowników, co mogłoby rzutować na ocenę pracy powódki. Nie docierały do niej również uwagi ze strony zarządu spółki Centrum (...) S.A. w Ł.. Nie otrzymywała wreszcie żadnych ostrzeżeń (nagan, kar, upomnień) od pracodawcy (co potwierdzają akta osobowe powódki), że powinna poprawić jakość czy sposób swojej pracy i rzetelniej wywiązywać się ze swoich obowiązków albo poprawić relacje interpersonalne. Pracodawca występował z licznymi wnioskami do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. o przeprowadzenie kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy B. G. i wystawiania zaświadczeń lekarskich (kontrolował pracownika). A przecież nieobecność pracownika w pracy z powodu choroby jest chronionym prawem pracownika, ponadto nie powoduje kosztów ze strony pracodawcy wypłaty wynagrodzenia dla pracownika, ponieważ ma on obowiązek wypłacić wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy tylko przez 33 dni w roku. Pozostała nieobecność jest płatna ze środków ZUS. Długotrwała nieobecność chorego pracownika, oprócz konieczności wypłaty wspomnianego wynagrodzenia chorobowego, zwykle powoduje niepewność, co do faktu powrotu pracownika w związku z odzyskaniem zdolności do pracy i terminu jego powrotu do pracy co skutkuje komplikacją w zakresie organizacji pracy, co z kolei w tym przypadku nie miało miejsca ponieważ nastąpiła likwidacja Pionu (...) w Centrum (...) S.A. w Ł., na skutek konsolidacji firm, a nowym pionem szkoleń kierował M. L.. Pracodawca nie przyjrzał się sytuacji powódki w szerszym zakresie. Nie uwzględnił faktu, że przez 30 lat była jego pracownikiem, w związku z czym posiadała wieloletnie doświadczenie na zajmowanym stanowisku. Powódka, z racji swojego wieku, czego pozwany również nie wziął pod uwagę, miałaby znaczne trudności ze znalezieniem nowej pracy.

Organ rentowy nie dopatrywał się nieprawidłowości w okresach niezdolności powódki do pracy z powodu choroby. Powódka B. G., jedynie skorzystała z przysługującego jej uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W świetle tak poczynionych ustaleń, Sąd stwierdził, że pozwany pracodawca nie miał prawa rozwiązać stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia w trybie określonym w art. 53 § 1 pkt b k. p., Pozwany nie wykazał okoliczności uzasadniających nieprzywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach, który to ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na pozwanym.

Mając na uwadze, że pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z naruszeniem normy art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p. tj. przed wyczerpaniem okresu ochronnego przewidzianego w tym przepisie, Sąd na podstawie art. 56 § 1 k. p. przywrócił powódkę B. G. do pracy w (...) S. A. w G. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Na podstawie art. 57 § 1 k. p. zasądził od pozwanej (...) S. A. w G. na rzecz powódki kwotę 32.445 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t. j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 300) zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4.221 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu.

Na podstawie art. 4772 § 1 k.p.c. Sąd, nadał wyrokowi w punkcie czwartym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.815 zł.; kwota - sprecyzowana, mocą postanowienia Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 maja 2018r.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją pozwany zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj.

- art. 217 § 3 w zw. z art. 227 Kpc poprzez oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadka A. K., pomimo iż dowód ten zgłoszony był co do okoliczności, które miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy i nie były jeszcze dostatecznie wyjaśnione,
- art. 233 § 1 Kpc poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę jako niewiarygodnych, bez wskazania uzasadnionej przyczyny, zeznań świadków M. T. oraz C. K., co do okoliczności istnienia konfliktu pomiędzy powódką a jej przełożonymi oraz współpracownikami, podczas gdy zeznania te pozostawały spójne i logiczne z wyjaśnieniami R. K. składającego wyjaśnienia w charakterze strony oraz zeznaniami świadka U. Ż., co skutkowało błędnym ustaleniem, że powódka nie pozostawała w konflikcie z przełożonymi oraz współpracownikami, zatem istniały podstawy do przywrócenia jej do pracy,
- art. 233 § 1 Kpc poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę jako niewiarygodnych, bez wskazania uzasadnionej przyczyny, wyjaśnień R. K. działającego w charakterze strony, co do okoliczności istnienia konfliktu pomiędzy powódką a jej przełożonymi oraz współpracownikami, podczas gdy wyjaśnienia te pozostawały spójne i logiczne z zeznaniami świadków M. T., C. K. oraz U. Ż., co skutkowało błędnym ustaleniem, że powódka nie pozostawała w konflikcie z przełożonymi oraz współpracownikami, zatem istniały podstawy do przywrócenia jej do pracy,
- art. 233 § 1 Kpc poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę jako wiarygodnych, zeznań świadka D. K. co do okoliczności istnienia konfliktu pomiędzy powódką a jej przełożonymi oraz współpracownikami, podczas gdy D. K. i powódka pozostawały w relacjach koleżeńskich, nadto zeznania świadka pozostawały w sprzeczności ze spójnymi i logicznymi zeznaniami świadków M. T., C. K. oraz U. Ż., jak również wyjaśnieniami R. K. składającego wyjaśnienia w charakterze strony, co skutkowało błędnym ustaleniem, że powódka nie pozostawała w konflikcie z przełożonymi oraz współpracownikami, zatem istniały podstawy do przywrócenia jej do pracy,
- art. 233 § 1 Kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę zeznań świadków M. T., C. K. oraz U. Ż., co do okoliczności istnienia konfliktu pomiędzy powódką a jej przełożonymi i innymi pracownikami, w szczególności działem kadr, skutkującą błędnym ustaleniem, że relacje powódki z przełożonymi i innymi pracownikami były standardowe, a nawet bardzo dobre,

a konflikt między powódką a pracownikami działu kadr nie istniał, podczas gdy z zeznań tych wynika, że relacje powódki z przełożonymi i innymi pracownikami były napięte z uwagi na postępowanie powódki wobec pracowników, zaś relacje z pracownikami działu kadr wskazywały na istnienie konfliktu,

- art. 233 § 1 Kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę dokumentów oraz zeznań świadka M. L. i M. T., co do okoliczności braku możliwości oraz celowości przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, skutkującą błędnym ustaleniem, że przywrócenie powódki do pracy jest celowe, podczas gdy z zeznań tych wynika, że stanowisko pracy powódki jako dyrektora pionu szkoleń PC w Centrum (...) S.A. w Ł. zostało zlikwidowane, zaś obecnie istniejący w^r pozwanej spółce w G. Pion (...), będący częścią O. Biznesowego (...) i (...) Kapitałem Ludzkim, jest strukturą odmienną organizacyjnie oraz co do zakresu i skali działań biznesowych od istniejącego w Centrum (...) S.A. pionu szkoleń PC, którego dyrektorem była powódka, ponadto praca powódki na stanowisku dyrektora pionu szkoleń PC została oceniona negatywnie, co stanowi o niecelowości przywracania pow^ródki do pracy,

art. 233 § 1 Kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dowolne przyjęcie, na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, tj. dokumentów, zeznań świadków oraz wyjaśnień stron, że nie zostały wykazane przesłanki do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, tj. że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe, podczas gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego winna skutkować ustaleniem, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe z uwagi na fakt, iż żądanie przez powódkę przywrócenia do pracy stanowi nadużycie prawa podmiotowego i jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie powinno podlegać ochronie, ponadto z uwagi na istnienie konfliktu powódki z przełożonymi oraz współpracownikami, jak również z uwagi na fakt, iż obecnie Pion (...) działający w ramach O. Biznesowego (...) i (...) Kapitałem Ludzkim ma zupełnie inny zakres oraz skalę działania, znajduje się w G., natomiast praca powódka na stanowisku dyrektora pionu szkoleń została oceniona negatywnie, brak jest możliwości zapewnienia powódce pracy na poprzednich warunkach oraz niecelowe jest przywracanie jej do pracy;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 56 § 1 ustawy Kodeks pracy przez błędne zastosowanie i przywrócenie powódki do pracy, podczas gdy brak było podstaw do przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w związku z faktem, iż umowa o pracę została rozwiązana z powódką z uzasadnionych przyczyn,
- art. 57 § 1 ustawy Kodeks pracy przez błędne zastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kwoty 32 445,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, podczas gdy brak było podstaw do zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w związku z faktem, iż umowa o pracę została rozwiązana z powódką z uzasadnionych przyczyn,
- art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 ustawy Kodeks pracy przez jego niezastosowanie i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, w miejsce orzeczenia o odszkodowaniu, pomimo iż uwzględnienie żądania powódki przywrócenia do pracy było niemożliwe i niecelowe.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów strona apelująca na podstawie art. 386 § 1 Kpc wniosła o zmianę skarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości.

Ponadto apelujący wniosł o zmianę rozstrzygnięcia w zakresie kosztów postępowania za I instancję oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za instancję odwoławczą.

Na podstawie art. 382 Kpc apelujący wniosł o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka - A. K. (zawiadomienie na adres: ul. (...), (...)-(...) Ł.) na okoliczność istnienia konfliktu między powódką a jej przełożonymi

i innymi pracownikami, w tym z działu kadr i płac, przyczyn tych konfliktów, czasu trwania konfliktów, współpracy z powódką, sposobu wykonywania przez powódkę jej obowiązków pracowniczych.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, iż Sąd I instancji w ocenie pozwanego dopuścił się naruszenia szeregu przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, polegało zaś na zgromadzeniu niepełnego materiału dowodowego w sprawie i oparciu rozstrzygnięcia na takim niepełnym materiale dowodowym, nadto na nieuzasadnionej odmowie dania wiary zeznaniom świadków oraz wyjaśnieniom strony korzystnym dla pozwanego, pomimo braku jakichkolwiek podstaw ku temu, jak również dokonaniu przez Sąd I instancji ustaleń sprzecznych ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i wyprowadzeniu w sposób całkowicie dowolny z zabranego materiału dowodowego wniosków pozostających w opozycji do rzeczywistego stanu, ocenianego w sposób racjonalny.

Apelujący podniósł, iż Sąd I instancji niezasadnie oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka A. K., pozostającej w zatrudnieniu w pionie szkoleń PC do dn. 31.07.2013 r., wskazując, że dowód ten nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, bowiem zatrudnienie świadka ustało na **ok 3** lata przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę oraz że dopuszczenie tego dowodu spowodowałoby przewlekłość postępowania. Apelujący przyznał, że zatrudnienie świadka A. K. ustało na ok 3 lata przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką, jednak apelujący podkreślił, że powódka pozostawała na długotrwałym zwolnieniu od jesieni 2015 r., co wskazuje, że okoliczności, co do których miała zeznawać A. K. miały miejsce na 2 lata przed zaprzestaniem świadczenia pracy przez powódkę. Zdaniem apelującego, A. K. miała zeznawać zwłaszcza co do okoliczności istnienia konfliktu między powódką a jej przełożonymi i współpracownikami, a zatem co do okoliczności, które mają w niniejszej sprawie istotne znaczenie dla oceny zasadności żądania powódki przywrócenia jej do pracy.

Apelujący zakwestionował ocenę Sądu I instancji, że dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. K., spowodowałoby przewlekłość postępowania, wobec faktu, iż świadek nie stawiała się trzykrotnie na rozprawę. Zdaniem apelującego, Sąd całkowicie pomija okoliczności, iż świadek nie stawiała się dwukrotnie na posiedzenie w sprawie z uwagi na kierowanie zawiadomień na prawdopodobnie nieaktualny adres. Pozwany w dn. stycznia 2018 r. " wystąpił do Centrum Personalizacji Dokumentów MSWiA celem ustalenia aktualnego adresu świadka i z tej przyczyny rozprawa wyznaczona na dzień 6 marca 2018 r. została na wniosek strony pozwanej odwołana. Jednak na kolejnym terminie w dn. 29 marca 2018 r., pomimo ustalenia nowego adresu świadka i skierowania do niego wezwania (w dacie rozprawy brak było zwrotnego potwierdzenia odbioru), Sąd postanowił o oddaleniu dotychczas dopuszczonego wniosku dowodowego. Powyższe wskazuje na daleko idącą niekonsekwencję Sądu meriti, który najpierw dopuszcza wnioskowany dowód i domyślnie aprobuje (poprzez wyrażenie zgody na zmianę terminu rozprawy) działania pozwanego zmierzające do ustalenia prawidłowego adresu świadka, a następnie bez uzasadnionych podstaw, oddala wniosek dowodowy, pomimo że w dn. 29 marca 2018 r. wezwanie dla świadka zostało prawidłowo doręczone. W ocenie apelującego, Sąd I instancji dopuścił się on naruszenia przepisu art. 217 § 3 w zw. z art. 227 Kpc, które to naruszenie skutkowało nieprzeprowadzeniem dowodu na okoliczności, które w niniejszej sprawie miały istotne znaczenie dla jej rozstrzygnięcia, a co za tym idzie, w konsekwencji wpłynęło na błędne ustalenie stanu faktycznego.

Apelujący zarzucił naruszenie, przez Sąd I instancji, przepisu art. 233 § 1 Kpc poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę jako niewiarygodnych zeznań świadków zgłoszonych przez pozwanego, tj. M. T. oraz C. K., jak również wyjaśnień złożonych w charakterze strony przez R. K., przy równoczesnym uznaniu za całkowicie wiarygodne zeznań podwładnych powódki, tj. D. K. oraz U. Ż., a w uzasadnieniu skarżonego wyroku, Sąd I instancji nie wskazał przyczyn, dla których odmówił wiarygodności twierdzeniom świadków M. T. i C. K., lakonicznie stwierdzając jedynie, że zeznania te „opierają się de facto na ocenie zachowań powódki, które nie odbiegają w sposób znaczny od standardów relacji pracowniczych, a z kolei podwładni powódki ocenili relacje pracownicze jako bardzo dobre i nie posiadali wiedzy o żadnym konflikcie personalnym powódki z zarządem, oddziałem kadr czy innymi pracownikami". Sąd I instancji nie wskazał, jakie zachowania mieszczą się w „standardzie relacji pracowniczych”, wprowadzając i posługując się niedookreślonym pojęciem oraz czyniąc z niego wzorzec, do którego odnosi zachowania powódki opisywane przez świadków. Sąd I instancji uzasadnia uznanie za niewiarygodne zeznań świadków M. T. oraz C. K. powołując się na okoliczność, iż pozostali świadkowie przedstawili odmienną wersję zdarzeń, co jest zabiegiem

niedopuszczalnym, bowiem uznanie za wiarygodne jednych zeznań, nie może być uzasadnieniem dla uznania za niewiarygodne innych zeznań.

Odmowa dania wiary zeznaniom świadków M. T. oraz C. K., jest tym bardziej nieuzasadniona, zdaniem apelującego, biorąc pod uwagę, iż świadkowi ci jako wieloletni pracownicy, czy współpracownicy pozwanej spółki, mieli szeroką wiedzę w przedmiocie relacji pracowniczo - personalnych dotyczących powódki, nie ograniczoną do jednego pionu szkoleń PC, gdzie zatrudniona była powódka oraz świadkowie D. K. oraz U. Ż.. W szczególności M. T., jako pracownik, a następnie dyrektor działu kadr, miała szeroką oraz pewną wiedzę, co do relacji powódki z jej przełożonymi oraz innymi pracownikami. Twierdzenia M. T. w przedmiocie istnienia konfliktu między nią oraz innymi pracownikami działu kadr, w szczególności B. Ś., poparte zostały spójnym oraz logicznym opisem sytuacji, które składały się na całokształt relacji personalnych, w jakich pozostawała powódka i bez wątpienia ich ocena winna prowadzić do wniosku, że z uwagi na nieakceptowalne zachowania powódki istniał między nią, a w/w osobami długotrwały konflikt. M. T. wskazała również w sposób niebudzący wątpliwości na istnienie konfliktu pomiędzy powódką a innymi pracownikami pionu szkoleń, w tym A. K., A. F. i U. Ż..

Treść zeznań M. T. w zestawieniu z pozostałymi dowodami, w szczególności zeznaniami C. K., ale także wyjaśnieniami R. K. oraz dowodami z dokumentów w postaci wydruków wiadomości e-mail (co do odmowy podpisania przez powódkę zakresu obowiązków), pozostaje spójna i logiczna, zaś odmowa dania wiary twierdzeniom M. T. jawi się jako całkowicie nieuzasadniona.

Analogicznie, brak jest uzasadnienia dla odmowy wiarygodności twierdzeń świadka C. K., która świadcząc pomoc prawną na rzecz pozwanej spółki, zwłaszcza w zakresie spraw kadrowo-pracowniczych, miała wiedzę w przedmiocie relacji powódki z jej przełożonymi oraz innymi pracownikami, jak również sama pozostawała w relacjach zawodowych z powódką, które opisała szczegółowo wskazując na szereg zachowań powódki, które wbrew ocenie Sądu I instancji nie wydają się kwalifikować jako standardowe zachowania pracownika.

Apelujący zakwestionował odmowę dania wiary wyjaśnieniom R. K., członka zarządu pozwanej spółki i prezesa zarządu istniejącej do 4 stycznia 2016 r. Centrum (...) S.A., z powołaniem się na okoliczności, iż nie znał on, wskazanej w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, przyczyny rozwiązania umowy, jawi się jako całkowicie nieuzasadniona. Brak wiedzy w tym zakresie, zdaniem apelującego, wobec faktu, iż obsługą kadrową zajmuje się dział kadr, a nie zarząd, nie może stanowić o dyskwalifikacji wyjaśnień R. K. co do okoliczności istnienia konfliktu między powódką a jej przełożonym oraz innymi pracownikami.

Apelujący podkreślił, iż oceniając wiarygodność zeznań świadka D. K., Sąd 1 instancji, całkowicie pominął okoliczności, iż świadek pozostaje w bardzo dobrych relacjach z powódką, które nie ograniczają się jedynie do gruntu zawodowego, lecz wkraczają w sferę prywatną. Sąd I instancji przy ocenie zeznań świadka U. Ż. przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, wyciągając z treści zeznań wnioski całkowicie sprzeczne z twierdzeniami świadka oraz ustalając sprzecznie z treścią zeznań świadka, że relacje powódki z zespołem szkoleniowym ocenił jako bardzo dobre, zaś o konflikcie powódki z pracownikami działu kadr świadek nic nie wiedział. U. Ż. wskazuje w swoich zeznaniach również na napięte relacje pomiędzy powódką a pracownikami działu kadr podkreślając, że nie były to relacje, „jakie by sobie większość osób życzyła”.

Apelujący zarzucił, że Sąd 1 instancji, z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów, sprzecznie z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym, ocenił także zeznania świadka M. L. oraz M. T., co do okoliczności braku możliwości oraz celowości przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, co skutkowało błędnym ustaleniem, że przywrócenie powódki do pracy jest celowe. Z zeznań w/w świadków jednoznacznie wynika, że stanowisko pracy powódki jako dyrektora pionu szkoleń PC w Centrum (...) S.A. w Ł. zostało zlikwidowane, zaś obecnie istniejący w pozwanej spółce (...), będący częścią O. Biznesowego (...) i (...) Kapitałem Ludzkim, jest strukturą odmienną organizacyjnie oraz co do zakresu działań biznesowych od istniejącego w Centrum (...) S.A. pionu szkoleń PC, którego dyrektorem była powódka. Podkreślenia wymaga również fakt, iż obecny Pion (...) działa w G.. Błędne w tym zakresie są ustalenia Sądu I instancji jakoby „pion szkoleń w pozwanej spółce nadal istniał i zatrudniał

pracowników. Sąd I instancji zdaje się nie dostrzegać okoliczności, iż pion szkoleń PC, a wraz z nim stanowisko pracy powódki jako dyrektora szkoleń, został zlikwidowany. W pozwanej spółce utworzono natomiast O. Biznesowy (...) i (...) Kapitałem Ludzkim, którego częścią jest nowo utworzony Pion (...). Struktury te działają w G., a ich zakres działania nie pokrywa się z mechanizmami, zakresem oraz skalą działania pionu szkoleń PC istniejącego w Centrum (...) S.A.

Nadto, Sąd I instancji całkowicie pominął okoliczności, iż praca powódki na stanowisku dyrektora pionu szkoleń została w toku przeprowadzonej analizy biznesowej oceniona negatywnie, czego skutkiem była likwidacja pionu szkoleń PC w Ł.. Pion szkoleń zarządzany przez powódkę osiągnął zły wynik finansowy, czego przyczyną było nieumiejętne zarządzanie tym pionem przez powódkę. W tym kontekście jako całkowicie niecelowe jawi się przywrócenie powódki do pracy, można bowiem z daleko idącym przekonaniem przyjąć, iż skoro powódka nie była w stanie efektywnie zarządzać pionem szkoleń PC (strukturą obejmującą max. 10-12 pracowników), tym bardziej nie będzie w stanie efektywnie i skutecznie wykonywać swoje obowiązki w strukturze dużo większej i nastawionej na odmienne działania biznesowe, jaką jest obecnie istniejący Pion (...) w G..

Zdaniem apelującego, efektem powyższych naruszeń, było błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy, które w konsekwencji skutkowało niezastosowaniem przepisu art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 ustawy Kodeks pracy i niezasadnym przywróceniem powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w miejsce orzeczenia o odszkodowaniu, pomimo iż uwzględnienie żądania powódki przywrócenia do pracy było niemożliwe i niecelowe

Uzasadniając zarzuty naruszenia przez Sąd meñti przepisów prawa materialnego, apelujący wskazał, że pozwana spółka w całości kwestionuje rozstrzygnięcie Sądu w zakresie uznania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) Kp. W ocenie pozwanego, Sąd I instancji błędnie zastosował art. 56 § 1 oraz art. 57 § 1 Kp przez przywrócenie powódki do pracy i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kwoty 32 445,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, podczas, gdy brak było podstaw do przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz do zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w związku z faktem, iż umowa o pracę została rozwiązana z powódką z uzasadnionych przyczyn.

Apelujący zakwestionował ustalenie, przez Sąd I instancji, że złożenie przez pracownika wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego uniemożliwia pracodawcy rozwiązanie umowy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) Kp., ponieważ, że złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy tj. 8 listopada 2016 r. nie została jeszcze wydana decyzja w przedmiocie wniosku powódki o przyznanie jej świadczenia rehabilitacyjnego. Zdaniem apelującego, okoliczność ta w niniejszej sprawie nie ma żadnego znaczenia, ponieważ decyzja w przedmiocie świadczenia rehabilitacyjnego była odmowna, zatem okres ochronny przysługujący powódce nie przedłużył się o okres pobierania zasiłku.

W ocenie pozwanego, Sąd I instancji winien był rozważyć pozostałe okoliczności podnoszone przez stronę pozwaną, a towarzyszące rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, tj. okoliczność złożenia przez powódkę oświadczenia o zdolności do pracy bez wykonania badań lekarskich stwierdzających zdolność do pracy oraz złożenie przez powódkę zaświadczenia lekarskiego dotyczącego sprawowania opieki nad członkiem rodziny dopiero w dn. 15 listopada 2016 r. Tymczasem, Sąd meriti, do twierdzeń pozwanego w tym zakresie nie odniósł się, wskazując jedynie lakonicznie, że zarzuty te są bezpodstawne, zaś w okolicznościach niniejszej sprawy priorytetowe znaczenie ma złożenie do organu rentowego przez powódkę wniosku o świadczenie rehabilitacyjne.

Apelujący zakwestionował ustalenie Sądu I instancji, że obowiązek skierowania pracownika na badania kontrolne po stawieniu się pracownika do pracy, spoczywa na pracodawcy, całkowicie pomijając, zdaniem apelującego, fakt, iż powódka zgłosiła ustanie niezdolności do pracy, ale równocześnie nie stawiała się w pracy, co uniemożliwiło pracodawcy skierowanie jej na badania kontrolne, z tej przyczyny, że podjęła opiekę nad chorym członkiem rodziny.

W związku z powyższym, w ocenie pozwanego, brak było podstaw do stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z naruszeniem przepisu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) Kp, a nawet gdyby tak uznać, Sąd I instancji winien był uwzględnić wszystkie okoliczności, które towarzyszyły złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy oraz winien

był zważyć, że pracodawca pozostawał w stanie niepewności co do statusu powódki, mogąc opierać się jedynie na jej wyjaśnieniach. Co za tym idzie, pracodawca w momencie składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką pozostawał w usprawiedliwionym przeświadczeniu, że powódka nie odzyskała zdolności do wykonywania pracy, zatem wobec upływu z dn. 2 listopada 2016 roku 182 dni łącznego okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby, zachodziły przesłanki do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b Kp.

Błędne jest, zdaniem apelującego, ustalenie Sądu I instancji, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką, w trybie powołanego wyżej przepisu, było jedynie pretekstem do zakończenia współpracy z powódką. Twierdzenie to jest zupełnie dowolne i nie znajduje poparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Twierdzeniom tym przeczy także dalsza argumentacja Sądu, który wskazuje, że długotrwała nieobecność pracownika z powodu choroby nie powoduje kosztów po stronie pracodawcy, zaś w tym konkretnym przypadku, nie powodowała także komplikacji w zakresie organizacji pracy, ponieważ stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane. Zatem fakt dalszego zatrudniania powódki z punktu widzenia pracodawcy pozostawał indyferentny i nie sposób twierdzić, aby pracodawca miał interes w szukaniu pretekstu do jej zwolnienia.

Apelujący zarzuca naruszenie przez Sąd I instancji przepisu art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 Kp przez jego niezastosowanie i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, w miejsce orzeczenia o odszkodowaniu, pomimo i uwzględnienie żądania powódki przywrócenia do pracy było niemożliwe i niecelowe.

Przyczyną błędnego niezastosowania w/w przepisu przez Sąd I instancji było błędne ustalenie stanu faktycznego w niniejszej sprawie spowodowane licznymi błędami Sądu w zakresie stosowania przepisów procedury regulujących postępowanie dowodowe.

Zdaniem apelującego, dla oceny zasadności roszczeń pracownika i zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy ma zastosowanie art. 8 Kodeksu pracy (wyr. SN z dn. 13 sierpnia 1995, I PRN 26/95). Zgodnie z art. 8 Kodeksu pracy nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W świetle tego przepisu, żądanie przywrócenia do pracy może być nieuzasadnione, gdy pozostaje w kolizji z zasadami współżycia społecznego, jak stwierdził SN w wyroku z dn. 11 września 2001 r. (1 PKN 619/00). Podobnie w przypadku, gdy przywrócenie do pracy byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, sąd może zasądzić odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (I teza wyr. SN z dn. 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97; wyr. SN z dn. 21 marca 1997 r., I PKN 54/97; wyr. SN z dn. 8 stycznia 2007 r., (...) 104/06).

W tym kontekście wskazać należy, że powódka od września 2015 roku była nieobecna w pracy, pozostając na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, a równocześnie wykorzystując instrumentalnie przepisy ustawy z dn. 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w sposób dający jej możliwość nieprzerwanego nieświadczenia pracy poprzez korzystanie w różnych konfiguracjach zwolnień dotyczących chorób, które leczy, zwolnień z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny oraz urlopów wypoczynkowych.

W ocenie pozwanej spółki żądanie przez powódkę przywrócenia do pracy, stanowi nadużycie prawa podmiotowego i jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie powinno podlegać ochronie. Niemniej Sąd I instancji nie odniósł się do podnoszonych w tym względzie przez stronę pozwaną twierdzeń i zarzutów, poprzestając na lakonicznym stwierdzeniu, że powódka „jedynie skorzystała z przysługującego jej uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego”, pomijając całokształt okoliczności towarzyszących „udaniu” się przez powódkę na długotrwałe zwolnienie.

Sąd Okręgowy zważył co następuje

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie, zarówno

w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i, w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne.

Brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutów w zakresie naruszenia, przez Sąd pierwszej instancji, przepisów prawa procesowego. Apelujący zarzucił, iż Sąd pierwszej instancji nie zebrał pełnego materiału dowodowego, pozwalającego na dokonanie właściwych ustaleń stanu faktycznego, a w konsekwencji także prawidłowego rozstrzygnięcia.

Sąd, tylko na marginesie zwraca uwagę, że ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd, są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Na powyższe wskazuje przepis art. 3 k. p. c., który wskazuje, że to na stronach ciąży obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i przedstawiania dowodów na ich poparcie; a nadto przepis art. 232 k. p. c., zgodnie z którym strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Nie jest imperatywem sądu wyszukiwanie dowodów w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron, a dopuszczenie dowodu z urzędu jest dobrowolne i nie może naruszać zasady bezstronności. Ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu, lub też zaoferowania dowodów, nie pozwalających poczynić kategorię ustaleń lub budzących istotne wątpliwości, obciążają stronę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 26 października 2016 r., III AUa 961/16, Legalis nr: 1556431). Tym samym, to na pozwanym spoczywał obowiązek przedstawienia takich dowodów, które w sposób niebudzący wątpliwości potwierdzałyby zasadność jego stanowiska. W tym kontekście Sąd Okręgowy, ustosunkowując do, powtórnego w apelacji, zarzutu nie przesłuchania świadka A. K., i powtórnego wniosku o jego [świadka] przesłuchanie, podziela stanowisko Sądu I instancji, w tej kwestii, przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. I dlatego, ten wniosek, zawarty w treści apelacji, Sąd Okręgowy oddalił, uznając, że jego przeprowadzenie, nie wpłynęłoby na zmianę ustaleń faktycznych. Brak dowodu z przesłuchania A. K., nie stanowi uchybienia procesowego.

Brak jest również uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k. p. c.

Przepis art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążę ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k. p. c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k. p. c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu

pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz
w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącego, błędnej, oceny, przez Sąd I instancji, zeznań świadków: M. T., D. K., C. K., U. Ż. , oraz strony – R. K. , sprowadzają się, w zasadzie, jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów, dokonaną przez ten Sąd , w związku z tym, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia, bowiem, ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena, zebranego w sprawie materiału dowodowego, przedstawiona przez pozwanego , a w zasadzie odmienne wnioski, wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Należy, w tym miejscu, wskazać, iż dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k. p. c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez Sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925). Natomiast, samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkowało winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k. p. c.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy nie ulega wątpliwości Sadu Okręgowego , że zarzuty pozwanego nie zasługują na aprobatę.

Nie są zasadne zarzuty apelującego w zakresie naruszenia prawa materialnego przez Sąd I instancji. W niniejszej sprawie, w dniu rozwiązania stosunku pracy tj. 8 listopada 2016 roku, pracodawca posiadał informację o złożonym, w dniu 14 października 2016 r., przez pracownika, wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, a także został poinformowany przez powódkę, o odzyskaniu przez nią zdolności do pracy po dniu 1 listopada 2016 r. oraz o usprawiedliwieniu nieobecności w pracy w okresie od 2.11.2016 r. do 10.11.2016 r., na skutek przebywania na zwolnieniu lekarskim w związku z opieką nad chorym członkiem rodziny, co potwierdza prezentata (...) S. A. w G. na piśmie powódki z datą wpływu 2 listopada 2016 r. nr F-2016-11- (...), jak również potwierdza to dokumentacja akt osobowych powódki. Sąd Okręgowy akceptuje ustalenia Sadu I instancji, że, w dniu 27 września 2016 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o wypełnienie oświadczenia do celów świadczenia rehabilitacyjnego oraz przesłanie niezbędnej dokumentacji dla organu rentowego. Pracodawca wypełnił ww. oświadczenie w dniu 5 października 2016 r., a zatem wiedział o ubieganiu się o to świadczenie i o złożeniu wniosku przez pracownika.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że procedura, związana z przyznaniem świadczenia rehabilitacyjnego, wymaga decyzji organu rentowego, poprzedzonej badaniem przez lekarza orzecznika ZUS, jak również komisji lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Termin do wydania decyzji, przez organ rentowy, wynosi 30 dni. Uprawniona jest zatem teza Sądu I instancji, że decyzja o jego przyznaniu może być odłożona w czasie. Ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 263/07, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2017 r., II PK 236/16).

Wobec powyższego, uprawniona jest konkluzja orzecznicza Sądu I instancji, że pozwany pracodawca nie miał prawa rozwiązać stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia, w trybie określonym w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p., ponieważ

nie została jeszcze wydana decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. w przedmiocie przyznania bądź odmowy przyznania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, którą to decyzję wydano dopiero w dniu 14 listopada 2016 r. Podstawę wydania decyzji stanowiło orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 27 października 2016 r., w którym ustalono, że powódka nie jest niezdolna do pracy od dnia 2 listopada 2016 r. Decyzja stała się prawomocna, ponieważ powódka nie złożyła odwołania. Oznacza to, że pracownik de facto jest chroniony maksymalnie przez okres 272 dni (182 dni zasiłku chorobowego + 90 dni okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego).

Z kolei, zarzut pozwanego pracodawcy, że powódka nie złożyła u pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania pracy, zaś zaświadczenie lekarskie o konieczności sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny wpłynęło do pracodawcy dopiero w dniu 15.11.2016 r. jest bezpodstawny. W okolicznościach niniejszej sprawy, kiedy pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy powołuje jako podstawę prawną art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k. p., priorytetowe znacznie ma złożenie do organu rentowego przez powódkę wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, ponieważ wystąpiły kumulatywne przesłanki - okresy pobierania wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, iż normy prawa materialnego art. 53

k. p., przewidują możliwość nakładania się podstaw, które wstrzymują uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę, bez wypowiedzenia, bez winy pracownika. Nie można pominąć, że jedne z nich leżą po stronie pracownika (niezdolność do pracy) a inne mogą dotyczyć osoby trzeciej. Podwojenie okresów ochronnych po stronie pracownika wzmacnia funkcję ochronną prawa pracy i przeciwstawia się formalizmowi pracodawcy w dążeniu do rozwiązania stosunku pracy. Obie podstawy (niezdolność do pracy i konieczność sprawowania opieki nad członkiem rodziny) są niezależne od siebie. Autonomiczność każdej z nich, wyraża się tym, że w praktyce mogą nakładać się na siebie, a tym samym, taki proces nie może pozbawiać ochrony pracownika z jednej z nich. Naturalnie, w przypadku zmiennych podstaw, powinno dojść do ustania przeszkody po stronie pracownika (odzyskał zdolność do pracy) i dopiero wówczas może rozpocząć realizację kolejnej przesłanki chronionej prawem (opieka nad osobą trzecią) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2017 r., II PK 236/16).

Niezasadne jest także zarzut apelującego, iż Sąd I instancji błędnie ocenił, że przywrócenie powódki do pracy jest uzasadnione. Sąd I instancji prawidłowo przytoczył przepis art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 k. p, który . uprawnia sąd pracy do nieuwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli jest to niemożliwe bądź niecelowe. Tego rodzaju ustawowa formuła pozostawia sądowi szeroki zakres swobodnego uznania i wprowadza istotny pierwiastek elastyczności w środowisku pracy. Prawidłowo Sąd I instancji uznał, że nie oznacza to , że jego rozstrzygnięcie ma mieć charakter arbitralny oparty na woluntarystycznym przekonaniu o niemożliwości bądź niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. Sąd I instancji prawidłowo uwzględnił skutki dla obu stron stosunku pracy, wynikające z orzeczenia restytucyjnego . Pracodawca, który wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, z reguły nie może żądaniu przywrócenia do pracy przeciwstawić twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PKN 265/00, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 427) tym bardziej, jeśli , w wyniku postępowania dowodowego okaże się, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obydwu stron mogą spowodować zasądzenie na jego rzecz odszkodowania - na miejsce przywrócenia do pracy żądanego przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2012 r., II PK 129/11). Z cytowanego art. 45 § 2 k. p. wynika wprost, że w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę prymat ma roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli takie roszczenie pracownik zgłosił (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2014 r., I PK 22/14).

Prawidłowo Sąd I instancji ustalił, i Sąd Okręgowy, to podziela, że pozwana (...) S. A. w G. podnosiła, że zlikwidowano Pion (...), nie podkreślając, że likwidacja pionu nastąpiła w Centrum (...) S.A. w Ł. na skutek połączenie 6 firm w trybie art. 231 k. p. i art. 492 § 1 ust. 1 k. s. h., a nie w ogóle w pozwanej (...) S. A. w G.. Wszystkie piony szkoleń we wszystkich firmach połączono w jeden pion w pozwanej spółce, którego liderem został M. L.. M. L. wskazał, że konsolidacja spółek zaczęła się w połowie 2015 r.

i został on zaangażowany w ten proces. Chodziło o to, żeby połączyć pionów szkoleń ze wszystkich spółek i wybrać z nich to, co najlepiej funkcjonuje. Powódka nie miała wyznaczonej żadnej roli w konsolidacji spółek, pomimo 30-letniej pracy w Centrum (...) S. A. w Ł.. Po przeprowadzeniu wymaganego audytu, została podjęta decyzja, że „cały zespół szkoleniowy zostanie zwolniony”. Ale pion szkoleń, w pozwanej spółce, istnieje nadal i zatrudnia pracowników. (...) dokumentalne, złożone na rozprawie odwoławczej w dniu 12.12.2018r. [k. 324-353] tę tezę potwierdzają.

Sąd Okręgowy nie aprobeuje zarzutu apelującego, że Sąd I instancji nie zastosował , przy ocenie zasadności roszczeń powódki, zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy pierwszej instancji, w rozumieniu art. 8 k. p., zgodnie z którym, brak złożenia powodowi propozycji pracy, narusza zasady współzycia społecznego oraz stanowi nadużycie prawa .

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że stosowanie art. 8 k. p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k. c.), oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu, zastosowanie przez Sąd, konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 68/14, Legalis nr 1242241).

Nie ulega natomiast wątpliwości, że , w przedmiotowo-podmiotowym całokształcie okoliczności sporu, rozważanych przez Sąd I instancji , nie miało miejsca naruszenie żadnych norm i zasad współzycia społecznego.

W tej sytuacji uznać należy, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji, we wskazanym zakresie jak najbardziej odpowiadało prawu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k. p. c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku, na podstawie art. 98 k.p.c w związku z § 9 ust. 1 pkt. 1 i pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) czyli 120 złotych plus 900 złotych = 1020 złotych

Barbara Kempa M. I. Ł.