

Sygn. akt XXI Pa 683/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodnicząca:	SSO Monika Sawa (spr.)
Sędziowie:	SO Sylwia Kulma SO Małgorzata Kosicka
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 stycznia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. F.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 9 sierpnia 2017 roku sygn. akt VII P 552/16

oddala apelację.

Sylwia Kulma Monika Sawa Małgorzata Kosicka

Sygn. akt XXI Pa 683/17

UZASADNIENIE

Powódka A. F. pozwem z dnia 6 kwietnia 2016 r. (data wpływu) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenie od pozwanego pracodawcy kwoty w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty, jak również o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w jej ocenie wypowiedzenie umowy o pracę było niezasadne, bowiem nieobecności, które były przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy nie dezorganizowały pracy w dziale i nie miały dużego wpływu na jego działanie. Ponadto, powódka twierdziła, że była wzorowym pracownikiem, dobrze przygotowanym merytorycznie, o właściwej dyscyplinie i zaangażowaniu. Nieobecności były spowodowane epilepsją, wykrytą u powódki w trakcie pracy w pozwanej spółce i koniecznością podjęcia leczenia w tym zakresie.

Pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 10 sierpnia 2016 r. (data stempla pocztowego) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej spółki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana podniosła, że jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika. Przedstawiona w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia argumentacja jest, w ocenie pozwanej, uzasadniona, konkretna i prawdziwa (rzeczywista). Wskazano, że liczba nieobecności powódki w pracy w ciągu ostatnich trzech lat zatrudnienia, znajdowała się poniżej tolerowanych przez pracodawcę wartości. Wskazano również, że na stanowisku, na którym zatrudniona była powódka bardzo ważna jest dyscyplina pracy, a przede wszystkim dyspozycyjność. Powódka była informowana, że w przypadku braku wyeliminowania tak dużego procentu nieobecności pozwana spółka będzie zmuszona zakończyć współpracę z powódką.

Na rozprawie bezpośrednio poprzedzającej ogłoszenie wyroku, wobec upływu okresu wypowiedzenia, powódka wniosła o przywrócenie do pracy, a w przypadku gdyby spełnienie tego roszczenia było niemożliwe, wniosła o odszkodowanie. Pełnomocnik pozwanego podtrzymał wniosek o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę do pracy w pozwanej spółce (...). Z siedzibą w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy kwotę 1638 zł tytułem opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. F. została zatrudniona w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 6 kwietnia 2009 r. do dnia 30 czerwca 2009 r. na stanowisku młodszego asystenta obsługi telefonicznej, następnie dwukrotnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2009 r. do dnia 31 stycznia 2010 r. na stanowisku asystenta obsługi telefonicznej oraz od dnia 1 lutego 2010 r. do dnia 31 stycznia 2011 r. na stanowisku młodszego specjalisty do spraw telefonicznej obsługi pacjenta. Ostatecznie powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lutego 2011 r. na stanowisku specjalisty do spraw telefonicznej obsługi pacjenta w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze brutto na kwotę 2 500 zł miesięcznie.

W latach 2015 – 2016 w pozwanej spółce w dziale Call center na stanowisku tożsamym ze stanowiskiem powódki było zatrudnionych ok. 150 – 170 osób.

W trakcie zatrudnienia powódki w pozwanej spółce stwierdzono u niej epilepsję. W wyniku powikłań związanych z chorobą i koniecznością ustawienia odpowiedniego leczenia powódka była często nieobecna w pracy. Jej nieobecności w 2014 r. stanowiły 36 % czasu pracy powódki, w 2015 r. – 23 %, natomiast w pierwszym kwartale 2016 r. – 40 %. Nieobecności powódki w pracy były częste, długotrwałe i niezaplanowane. Wiązało się to z potrzebą zastąpienia powódki innymi pracownikami i koniecznością wypłacenia im wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Praca na stanowisku powódki wymagała doświadczenia, jednakże na takim samym stanowisku było zatrudnionych ok. 150 – 170.

Pozwany pismem z dnia 23 marca 2016 r., doręczonym powódcie w dniu 30 marca 2016 r., rozwiązał z nią umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika, powodujące ciągłą konieczność dokonywania zmian w organizacji pracy działu i wyznaczania zastępstw, co skutkuje trudnościami w realizacji obowiązków służbowych. Ponadto, nieobecności powódki narażały pracodawcę na zwiększenie kosztów poprzez konieczność wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Pracodawca wskazał również, że efektem ciągłej zmiany organizacji pracy pracowników jest negatywny wpływ na jakość wykonywanych usług i dobro zakładu pracy.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2 841,67 zł.

Powódka jest osobą niepełnosprawną, ma przyznany na stałe umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustaleń dokonał na podstawie wymienionych dokumentów oraz ich kserokopii, w tym akt osobowych powódki. Żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności przedmiotowych dokumentów, podstaw ku temu nie znalazł także Sąd.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się ponadto na zeznaniach świadków: E. K., K. T. i S. W., jak również powódki A. F..

Sąd ocenił, że zeznania świadków są jasne, konsekwentne, wewnętrznym spójne i wzajemnie się uzupełniają. Wskazał, że świadkowie zeznawali w sposób szczerzy, według swojej wiedzy, bez woli zatajania czegokolwiek lub przedstawiania zdarzeń w sposób stronniczy, wyraźnie korzystny dla którejkolwiek ze stron procesu. Z uwagi na to, Sąd przydał im walor wiarygodności. Sąd dał wiarę również zeznaniom powódki A. F.. Jej zeznania Sąd uznał za szczerze, wskazując że powódka nie negowała swoich nieobecności w pracy oraz tego, że były one wcześniej niezaplanowane. Jej zeznania w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy korelują z zeznaniami świadków przesłuchanych w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie wskazał, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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.

Sąd podniósł, że w niniejszej sprawie poza sporem pozostawał fakt, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jak również fakt rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia przez pozwaną. Dalej Sąd wskazał, że umowa została wypowiedziana z powodu nieprzewidzianych, długotrwałych i powtarzających się nieobecności pracownika, powodujących ciągłą konieczność dokonywania zmian w organizacji pracy działu i wyznaczania zastępstw, co narażało pracodawcę na zwiększenie kosztów poprzez konieczność wypłaty wynagrodzeń za godziny nadliczbowe. Bezsporne również było, iż pracodawca nie dopuścił się żadnych uchybień formalnych związanych z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Spór sprowadzał się do ustalenia, czy wskazane w treści pisma z dnia 23 marca 2016 r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia były uzasadnione, w konsekwencji upoważniając pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę we wskazanym trybie.

Sąd Rejonowy podniósł, że w świetle art. 45 § 1 k.p. pracownicy są chronieni przed samowolnym wypowiedzeniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, Legalis). Istotne jest jednak, by u podstaw jednostronnej czynności wypowiedzającej leżała nie jakakolwiek przyczyna, ale taka, której rzetelność i ciężar gatunkowy uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę po rozwiązanie umowy o pracę. Zasadność wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być rozważana z uwzględnieniem interesu pracownika oraz pracodawcy, co nie oznacza przyzwolenia na wypowiedzenie arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje także ocena społeczna całokształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej – w jego przekonaniu – rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna, jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz – ze względu na jej wagę lub charakter – była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15, Legalis).

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem, w wypadku spraw sądowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, obowiązek wykazania przesłanek ujętych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę spoczywa - zgodnie z regułą określoną w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - na pracodawcy (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r. I PKN 571/98, Lex). Zatem to na pozwanym ciążył obowiązek wykazania, iż złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. było uzasadnione.

Zdaniem Sądu, pozwana spółka nie zdołała wykazać zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Dokonując analizy stanu faktycznego zaistniałego w niniejszej sprawie oraz zgromadzonych w sprawie dowodów, Sąd doszedł do wniosku, że wskazana przez pozwaną spółkę przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieuzasadniona. Sąd podkreślił, że istnieją sytuacje, w których nieobecności pracownika są wystarczającą przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z nim stosunku pracy. Jednakże, w takich sprawach należy badać, czy absencja pracownika doprowadziła do szczególnej dezorganizacji pracy w zakładzie, co może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że same nieobecności powódki w pracy nie mogły być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem możliwość absencji w pracy wywołanej chorobą jest takim samym prawem pracownika, jak nieobecność w wypadku chociażby urlopu wypoczynkowego. Natomiast, gdyby w zakładzie pracy w wyniku powtarzających się nieobecności pracownika doszło do nadzwyczajnej sytuacji wywołanej dezorganizacją pracy, w takim wypadku uprawnione jest wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Sąd podkreślił, że z tego względu Sąd musi badać warunki zatrudnienia pracownika, ustalić czy jest on jedynym pracownikiem zatrudnionym na takim stanowisku, czy może jest to duży zakład pracy, w którym większa liczba pracowników zajmuje się tym samym i ma podobny zakres zadań, gdzie wszelkie przesunięcia obowiązków pracowniczych są łatwiejsze do zrealizowania.

Sąd Rejonowy wskazał, że w latach 2015 – 2016 w pozwanej spółce, w dziale Call Center, w którym pracowała powódka, było ok. 150 - 170 pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalisty do spraw telefonicznej obsługi pacjenta, a więc tożsamym ze stanowiskiem zajmowanym przez powódkę. Sąd zauważył, że grafiki pracy są układane z wyprzedzeniem, ale biorąc pod uwagę liczbę osób zatrudnionych na takim samym stanowisku jak powódka, w ocenie Sądu nie zostało wykazane, że w rzeczywistości jej nieobecności powodowały szczególne problemy w funkcjonowaniu zakładu pracy pozwanego.

Sąd Rejonowy podniósł, że nieobecności powódki niewątpliwie mogły doprowadzić do konieczności dokonywania na bieżąco przesunięć w obowiązkach służbowych między pozostałymi pracownikami, ale nie można uznać, że pozwana w związku z tym znalazła się w szczególnie nadzwyczajnej sytuacji. Każdy pracodawca staje niekiedy przed koniecznością takiego zorganizowania pracy, by - bez uszczerbku dla jej wydajności i jakości - obowiązki nieobecnego pracownika zostały wykonane przez inne osoby. Ryzyko okresowej niezdolności pracowników do pracy trzeba brać pod uwagę, prowadząc działalność gospodarczą. Czas trwania absencji powódki, choć spowodował problemy organizacyjno-techniczne, nie doprowadził do sytuacji dostatecznie uzasadniającej wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Reakcja pozwanej na przedłużającą się z przyczyn zdrowotnych nieobecność powódki była w ocenie Sądu Rejonowego nieodpowiednia, niewspółmierna do faktycznie powstałych niedogodności związanych z tą nieobecnością. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę - przy wzięciu pod uwagę wszystkich okoliczności przedmiotowej sprawy oraz oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy z punktu widzenia pracodawcy, pracownika i odbioru społecznego nie zasługiwała zdaniem Sądu na aprobatę. Sąd uznał, że waga i charakter tego powodu wypowiedzenia umowy były niewystarczające.

Z uwagi na powyższe okoliczności Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy w pozwanej spółce na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. 2010, Nr 90, poz. 594 z późn. zm.), nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1 638 zł tytułem opłaty od pozwu. Wskazał, że w świetle art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powódka jako pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy, nie ma obowiązku uiszczać opłaty od pozwu. Wysokość opłaty stanowiła 5% wartości przedmiotu sporu w niniejszej sprawie.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana zaskarżając wyrok w całości oraz wnosząc o: zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, a tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: - art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c.:

1. przez brak wszechstronnego i bezstronnego rozważenia i oceny materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie oraz naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez nieuwzględnienie zeznań świadków w zakresie wykazania dezorganizacji i utrudnień w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa pozwanej spowodowanej nieobecnością powódki;

2. przez sprzeczność ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że nieobecności powódki nie powodowały dezorganizacji i utrudnień w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa pozwanej;

3. polegające na błędnym, sprzecznym z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, ustaleniu, że powtarzające się, nagle nieobecności powódki nie powodowały u pozwanej spółki dezorganizacji, podczas, gdy z dowodów zebranych w przedmiotowej sprawie jednoznacznie wynika, że powtarzające się, nagle nieobecności powódki, dezorganizowały prace w dziale pozwanej spółki.

Ponadto zaskarżanemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1. art. 45 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe jego zastosowanie polegające na przyjęciu, iż przyczyny wskazane przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce nie uzasadniały tego wypowiedzenia;

2. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i tym samym błędne przyjęcie, że pozwana spółka nie podołała ciężarowi dowodu i nie wykazała zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja jest nieuzasadniona i jako taka podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Sąd odwoławczy aprobuje również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenił go, czemu dał wyraz w uzasadnieniu wyroku. Wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

Pozwana chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez sąd - powinna wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebranych w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji sprowadzające się do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż strona apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niej niewygodnych lub nie odpowiadających jej wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Podkreślić zaś należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena nie narusza reguł wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 września 2014 r. IACA 562/14). Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest bowiem wystarczające przekonanie apelującego o innej, niż przyjęta wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich ocenie odmiennej niż przeprowadzona przez Sąd (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2000 r. w sprawie V CKN 17/00, publik. LEX nr 40424 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 marca 2006 r. w sprawie I ACa 1116/2005, publik. LEX nr 194518).

Wbrew odmiennej ocenie apelującej zwrócić należy uwagę, że Sąd Rejonowy uwzględnił zeznania świadków: E. K., K. T., S. W. w zakresie w jakim wskazywali oni na utrudnienia w funkcjonowaniu pracodawcy z uwagi na nieobecności powódki związane z potrzebą zastąpienia powódki innymi pracownikami i koniecznością wypłacenia im wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, czemu dał wyraz w ustaleniach faktycznych. Ocena jednakże, czy wskazane przez świadków utrudnienia stanowiły dezorganizację pracy w stopniu uzasadniającym rozwiązanie z powódką umowy o pracę, pozostawała w gestii Sądu. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy słusznie uznał, że absencje powódki wywołane chorobą nie doprowadziły do dezorganizacji, uzasadniającej rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

W apelacji podniesiono, że pracodawca nie zatrudnia z reguły pracowników „na zapas” na wypadek tych nieobecności. W związku z czym w ocenie pracodawcy każda nieobecność w takiej sytuacji powoduje pewną dezorganizację pracy, bez względu na wielkość pracodawcy. Dalej pracodawca podnosił, że nieobecności powódki powodowały dezorganizację pracy, a przynajmniej przyczyniały się do takiej organizacji w rezultacie czego koniecznym było podejmowanie pracy w godzinach nadliczbowych przez innych pracowników lub też zatrudniania osób na umowy zlecenia. Odnosząc się do powyższych twierdzeń należy zauważyć, że w orzecznictwie wyrażono pogląd, że stosunek pracy opiera się na ryzyku pracodawcy, w tym ryzyku socjalnym i organizacyjnym. Z natury rzeczy istnienie stosunku pracy zakłada stałą więź między pracodawcą i pracownikiem, która zakłada pewne okresy usprawiedliwionej nieobecności pracownika z uwagi, np. na jego chorobę. Takie nieobecności nie mogą - co do zasady - uzasadniać wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, skutkować oceną, z wyłączeniem szczególnych przypadków pracowników nie do zastąpienia, tj. gdy pracodawca nie jest w stanie zastępować notorycznie zatrudnionego innym pracownikiem, nieprzyuczonym do wykonywania zadań specjalistą. Pracodawca ma obowiązek liczenia się z normalnymi sytuacjami absencji chorobowej pracowników i przygotować się organizacyjnie na takie zmiany (por. postanowienie SN - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 14 września 2012 r. I PK 169/12, Legalis numer 612845). Zdaniem Sądu Okręgowego pracodawca nie może z góry ustalić, że akceptuje poziom usprawiedliwionej nieobecności pracownika na określonym poziomie. W odpowiedzi na pozew strona pozwana wprost zaś przyznała, że jej poziom „tolerancji” nieobecności wynosił 15 % w przypadku każdego pracownika. W

każdym przypadku przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodu absencji związanych z chorobą pracodawca winien bowiem rozważyć, czy konkretnie w przypadku danego pracownika jego nieobecności wywołują dezorganizację rozumianą jako podejmowanie przez pracodawcę nadzwyczajnych środków celem właściwego zorganizowania pracy w sytuacji nieobecności pracownika. Sąd Rejonowy słusznie zwrócił uwagę, że istotną okolicznością w niniejszej sprawie był fakt, że w latach 2015 – 2016 w pozwanej spółce, w dziale Call Center, w którym pracowała powódka, było ok. 150 - 170 pracowników zatrudnionych na stanowisku związanym z telefoniczną obsługą pacjenta, a więc tożsamym ze stanowiskiem zajmowanym przez powódkę (zeznania świadka S. W. k. 65 - 67). Sąd trafnie podniósł, że pomimo, że grafiki pracy są układane z wyprzedzeniem, to jednak biorąc pod uwagę liczbę osób zatrudnionych na takim samym stanowisku jak powódka, pracodawca nie wykazał, że w rzeczywistości jej nieobecności powodowały szczególne problemy w funkcjonowaniu zakładu pracy pozwanego.

Sąd Okręgowy w pełni akceptuje również ocenę Sądu I instancji, że nieobecności powódki niewątpliwie mogły doprowadzić do konieczności dokonywania na bieżąco przesunięć w obowiązkach służbowych między pozostałymi pracownikami, ale nie można uznać, że pozwana w związku z tym znalazła się w szczególnie nadzwyczajnej sytuacji. Bezpośredni przełożony powódki S. W. wskazując że nieobecności powódki stanowiły problem z uwagi na grafiki przygotowywane z miesięcznym wyprzedzeniem zeznał jednocześnie, że powódkę dało się zastąpić (zeznania k. k. 65 – 68).

W orzecznictwie słusznie wskazano, że każda sytuacja, w której pracownik przez dłuższy czas z przyczyn usprawiedliwionych (z powodu choroby) nie świadczy pracy, wymaga indywidualnej oceny, uwzględniającej nie tylko słuszne interesy zakładu pracy, ale także przymioty pracownika związane z łączącym strony stosunkiem pracy oraz jego stosunek (postawę) wobec obowiązków pracowniczych. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, lecz również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze; za ochroną pracownika mogą przemawiać w konkretnych okolicznościach faktycznych zasady współzycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie definitywne jako nadużycie prawa przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 751).

Przenosząc powyższe uwagi na kanwę niniejszej sprawy wskazać należy, że powódka była pracownikiem pozwanego od 6 kwietnia 2009 r. a z materiału dowodowego nie wynika, aby do jakości pracy powódki były jakiegokolwiek zastrzeżenia. Pozwana w odpowiedzi na pozew przyznała, że nie kwestionuje jakości pracy powódki i potwierdza jej dobre wyniki osiągnięte w pracy. Ponadto zwrócić należy uwagę, że z materiału dowodowego nie wynika, aby powódka przed stwierdzoną u niej chorobą epilepsji, która wymagała wdrożenia właściwego leczenia, nadużywała prawa do korzystania ze zwolnień lekarskich. W ocenie Sądu Okręgowego w tych okolicznościach wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione i stanowiło nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę. Zauważyć bowiem należy, czego pracodawca nie kwestionował, że pracodawca doskonale znał przyczyny nieobecności powódki w kontekście jednostki chorobowej, wiedział, że choroba ta została zdiagnozowana podczas pracy u pozwanego gdyż powódka korzystała z opieki medycznej u pozwanego i w tej sytuacji biorąc pod uwagę, rodzaj schorzeniami działania podejmowane przez powódkę w celu najefektywniejszego realizowania obowiązków, działania pracodawcy należałoby i ocenić jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Reasumując, Sąd I instancji prawidłowo uznał, że pozwana nie wykazała zasadności dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę a zarzuty naruszenia art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 45 § 1 k.p. okazały się chybione.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację pozwanego oddalił.

Sylwia Kulma
Monika Sawa
Małgorzata Kosicka

(...)