

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Rafał Młyński
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SSR (del.) Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekretarz sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 maja 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. D.

przeciwko (...) Centrum Zdrowia im. Prof. J. M. w P.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 02 października 2018 roku sygn. akt VII P 851/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. I, II, III, IV i V w ten sposób, iż zasądza od (...) Centrum Zdrowia im. Prof. J. M. w P. na rzecz K. D. kwotę 6.300,00 zł (sześć tysięcy trzysta złotych) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie; zasądza od (...) Centrum Zdrowia im. Prof. J. M. w P. na rzecz K. D. kwotę 90,00 zł (dziewięćdziesiąt złotych) powiększoną o stawkę podatku VAT tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną świadczoną z urzędu; nakazuje pobrać od (...) Centrum Zdrowia im. Prof. J. M. w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie kwotę 315,00 zł (trzysta piętnaście złotych) tytułem opłaty sądowej; wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia K. D. tj.: do kwoty 2.100,00 zł (dwa tysiące sto złotych) brutto;

2. zasądza od (...) Centrum Zdrowia im. Prof. J. M. w P. na rzecz K. D. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 29/19

UZASADNIENIE

Powódka K. D. w pozwie z 5 września 2016 r. skierowanym przeciwko pozwanemu (...) Centrum Zdrowia im. Prof. J. M. w P. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie od pozwanego pracodawcy na swoją rzecz kwoty 4.800 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Pozwane (...) Centrum Zdrowia im. Prof. J. M. w P. w odpowiedzi na pozew z 4 stycznia 2017 r. wniosło o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z 2 października 2018 r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. przywrócił powódkę do pracy w pozwanym na poprzednich warunkach;

II. zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 4.800 zł pod warunkiem podjęcia pracy;

III. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.260 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. na podstawie art.113 ust.1 w zw. z art.96 ust.1 pkt.4 w zw. z art.35 w zw. z art.13 w zw. z art.83 ust.2 w zw. z art.5 ust.1 pkt.2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.500 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (30.000 zł x 5%) oraz kwotę 20,40 zł tytułem poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa wydatków w postaci zwrotu kosztów podróży świadka;

V. oddalił wnioski powódki o zasądzenie odsetek od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że K. D. była zatrudniona w pozwanym (...) Centrum Zdrowia im. Prof. J. M. w P. w okresie od 10 października 2011 r. do 22 sierpnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku instruktora terapii zajęciowej kolejno na podstawie umowy o pracę zawartej 10 października 2011 r. na czas określony obejmujący czas nieobecności zastępowanego pracownika od 10 października 2011 r. do 13 lutego 2013 r., na podstawie umowy o pracę zawartej 14 lutego 2013 r. na określony od 14 lutego 2013 r. do 13 lutego 2015 r., na podstawie umowy o pracę zawartej 14 lutego 2015 r. na określony od 14 lutego 2015 r. do 13 lutego 2017 r. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego pracodawcę. Wynagrodzenie za pracę powódki w kwocie brutto liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 2.100 zł (dowody: umowy o pracę, cz. B, k.13, 29, 65 akt osobowych; świadectwa pracy, cz. C, k.1, 2, 6 akt osobowych; zaświadczenie, k.22 akt sprawy).

Pozwany pracodawca w piśmie z 19 sierpnia 2016 r. rozwiązał umowę o pracę zawartą z powódką bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych związanych z zajmowanym stanowiskiem instruktora terapii zajęciowej polegające na niestawieniu się do pracy od 1 sierpnia 2016 r. oraz w kolejnych dniach po długotrwałej absencji chorobowej własnej i absencji z tytułu sprawowanej opieki nad chorym członkiem rodziny, które łącznie nieprzerwanie trwały od 2 grudnia 2015 r. do 31 lipca 2016 r. Pozwany pracodawca wskazał, że od czasu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa to jest od 1 sierpnia 2016 r. powódka w żaden sposób nie skontaktowała się z dotychczasowym zakładem pracy ani nie podjęła kroków do formalnego rozwiązania umowy o pracę, a w tym stanie rzeczy pozwany pracodawca potraktował to niestawiennictwo jako porzucenie pracy i nieusprawiedliwioną nieobecność, co dało podstawy do dyscyplinarnego zwolnienia na podstawie art.52 § 1 pkt.1 k.p. Pozwany pracodawca pouczył powódkę, że w terminie 14 dni od dnia doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę powódce przysługiwało prawo wniesienia odwołania do sądu pracy.

Pismo rozwiązujące umowę o pracę zostało doręczone powódce 22 sierpnia 2016 r. Powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby od 1 sierpnia 2016 r. do 22 sierpnia 2016 r.. Powódka nadała 24 sierpnia 2016 r. przesyłkę poleconą

zawierającą zaświadczenie lekarskie (...) seria (...) wystawione 17 sierpnia 2016 r. przez lekarza specjalistę psychiatrę stwierdzające niezdolność do pracy w okresie od 1 sierpnia 2016 r. do 13 września 2016 r. Nie była weryfikowana zasadność tego zaświadczenia lekarskiego. Powódka nie zgłosiła gotowości do pracy w terminie do 16 sierpnia 2016 r. (dowody: pismo rozwiązujące umowę o pracę z potwierdzeniem odbioru, cz. C, k.3 akt osobowych, k.3 akt sprawy; świadectwo pracy, cz. C, k.6 akt osobowych; zaświadczenie lekarskie z kopertą, cz. C, k.7 akt osobowych; notatki służbowe, k.23, 24 akt sprawy; zeznanie świadka M. P., k.70-73 akt sprawy; zeznanie świadka S. W., k.73-75 akt sprawy; zeznanie świadka B. G., k.121-123 akt sprawy; zeznanie świadka Z. D., k.120 akt sprawy; pismo ZUS, k.141 akt sprawy).

Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione co do istoty sporu.

Powódka zażądała przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sądu ustalił, że strony trzykrotnie zawarły umowy o pracę na czas określony na następujące po sobie bez przerwy okresy. Oznacza to, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony 14 lutego 2015 r. było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, a do powódki nie ma zastosowania przepis art.59 k.p.

Sąd uznał za udowodnione, że pozwany pracodawca skutecznie rozwiązał umowę o pracę zawartą z powódką 22 sierpnia 2016 r., kiedy powódce doręczono pismo rozwiązujące umowę o pracę. Zatem został spełniony przez pozwanego pracodawcę wobec powódki warunek z art.30 § 3 k.p.

Przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę zawartej z powódką została sformułowana przez pozwanego pracodawcę w sposób dostatecznie konkretny i zrozumiały dla powódki. W ocenie Sądu z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy zwolnienia były powódce znane. Zrozumienie przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej z powódką wynika z uzasadnienia pozwu, gdzie powódka wskazała, dlaczego nie zgadza się z przyczyną rozwiązania umowy o pracę wskazaną na piśmie przez pozwanego pracodawcę. Zatem w ocenie Sądu został spełniony przez pozwanego pracodawcę wobec powódki warunek z art.30 § 4 k.p.

Sąd uznał za bezsporne, że oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej z powódką zawierało prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy na podstawie przepisu art.264 § 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2016 r., a powódka wniosła żądanie przywrócenia do pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zatem pozwany pracodawca nie naruszył przepisu art.30 § 5 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany pracodawca nie przekroczył terminu określonego w art.52 § 2 k.p.. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że wiadomość o okoliczności rzekomo uzasadniającej rozwiązanie umowy pozwany pracodawca powziął najwcześniej 1 sierpnia 2016 r. Natomiast oświadczenie pisemne pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło do powódki w sposób pozwalający zapoznać się z jego treścią 22 sierpnia 2016 r. Zatem przed upływem 1 miesiąca od uzyskania przez pozwanego pracodawcę wiadomości o okoliczności rzekomo uzasadniającej rozwiązanie umowy. Powódka nie była reprezentowana przez zakładową organizację związkową. Zatem nie został naruszony przez pozwanego pracodawcę przepis art.52 § 3 k.p.

Sąd I instancji uznał, że pozwany pracodawca nie udowodnił ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych związanych z zajmowanym stanowiskiem instruktora terapii zajęciowej polegające na niestawieniu się do pracy od 1 sierpnia 2016 r. oraz w kolejnych dniach, co potraktował jako porzucenie pracy i nieusprawiedliwioną nieobecność. Jednakże do akt sprawy zostało załączone zaświadczenie lekarskie (...) seria (...) wystawione 17 sierpnia 2016 r. przez lekarza specjalistę psychiatrę stwierdzające niezdolność do pracy w okresie od 1 sierpnia 2016 r. do 13 września 2016 r.

Zatem nieobecność powódki w pracy od 1 sierpnia 2016 r. oraz w kolejnych dniach była usprawiedliwiona, a pozwany pracodawca nie miał podstaw prawnych do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z tej przyczyny.

Pozwany nie wskazał nieusprawiedliwienia przez powódkę w terminie nieobecności w pracy jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a powódka usprawiedliwiła nieobecność w pracy. Oznacza to, że podana przez pozwanego pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nierzeczywista, co spowodowało nabycie przez powódkę roszczeń wynikających z art.56 k.p.

Sąd uznał, że rozwiązanie przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę zawartej z powódką naruszyło zasady współzycia społecznego, a przede wszystkim zasadę lojalności pracodawcy wobec pracownika. W ocenie Sądu pozwany pracodawca zwolnił powódkę dyscyplinarnie z pracy na podstawie własnego subiektywnego przekonania o jej winie czy z chęci zemsty, a nie na podstawie udowodnionego ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu taka postawa pozwanego pracodawcy nie może podlegać ochronie.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd Rejonowy przywrócił powódkę K. D. do pracy w pozwanym (...) Centrum Zdrowia im. Prof. J. M. w P. na poprzednich warunkach; zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 4.800 zł pod warunkiem podjęcia pracy, oddalił wnioski powódki o zasądzenie odsetek od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust.1 pkt.1 oraz § 9 ust.1 pkt.2 w związku z § 2 pkt.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1260 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art.113 ust.1 w zw. z art.96 ust.1 pkt.4 w zw. z art.35 w zw. z art.13 w zw. z art.83 ust.2 w zw. z art.5 ust.1 pkt.2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.500 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (30.000 zł x 5%) oraz kwotę 20,40 zł (dwadzieścia złotych czterdzieści groszy) tytułem poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa wydatków w postaci zwrotu kosztów podróży świadka.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany zaskarżając go w części tj. w zakresie pkt. I, II, III, IV. Strona zarzuciła naruszenie:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie tej oceny w sposób dowolny, co w konsekwencji spowodowało błędne przyjęcie, iż pozwany pracodawca nie udowodnił ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych;

2) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez poczynienie ustaleń faktycznych w sposób niepełny i wybiórczy oraz przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie tej oceny w sposób dowolny, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa w całości;

3) art. 3 i 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie przejawiające się uznaniem, iż powódka udowodniła twierdzenia uzasadniające powództwo w sytuacji, gdy pozwany wykazał, iż istniały przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;

4) art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 22 § 1 w zw. z art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 100 § 1 pkt 1 k.p. poprzez ich błędną interpretację przejawiającą się uznaniem przez Sąd I instancji, iż pozwany nie mógł rozwiązać umowy o pracę zawartej z powódką bez wypowiedzenia z winy pracownika, mimo iż doszło do ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci braku świadczenia umówionej pracy u pozwanego w konsekwencji niestawienia się powódki w miejscu pracy;

5) art. 57 § 1 k.p. w zw. z art. 56 k.p. § 1 poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż powódce przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wyniku przywrócenia jej do pracy;

6) art. 59a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2014 r. poz. 159, z późn. zm.) w zw. z § 1, § 2, § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędów w zaświadczeniu lekarskim z dnia 10 listopada 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 2013) poprzez ich błędną interpretację

7) art. 45 § 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uwzględnieniu żądania powódki i przywrócenie powódki do pracy w sytuacji;

8) art. 59 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że powódka mogła zostać przywrócona do pracy;

9) art. 25¹ k.p. w zw. z art. 14 k.p. poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie przejawiające się uznaniem, iż zawarcie trzeciej umowy na czas określony z dnia 14 lutego 2015 r. było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony;

10) art. 8 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie przejawiające się uznaniem, iż w przedmiotowej sprawie prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego naruszyło zasady współżycia społecznego, a przede wszystkim zasadę lojalności pracodawcy wobec pracownika.

Wskazując na powyższe strona wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości oraz zmianę w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za II instancję wg norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach procesu za II instancję.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego z urzędu.

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

apelacja pozwanego co do istoty sporu jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z utrwaloną judykaturą Sąd II instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego. W granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. W niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności, które mogłyby wskazywać na nieważność postępowania. Zarzuty apelacji sprowadzają się niemal wyłącznie do odmiennej oceny stanu faktycznego.

W ocenie Sądu odwoławczego, zaskarżony wyrok jest prawidłowy co do istoty procesu. Sąd I instancji dokonał jednak częściowo wadliwej oceny materiału dowodowego oraz wykładni przepisów prawa materialnego tj. w zakresie wykładni zmieniającego się art. 25¹ k.p. poprzez ustalenia, że łącząca strony umowa o pracę stanowiła umowę na czas nieokreślony oraz że uzasadnionym było przywrócenie powódki do pracy, a nie zasądzenie odszkodowania. W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne poczynione w toku postępowania przed Sądem I instancji i przyjmuje je jako własne.

Zdaniem Sądu odwoławczego nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Zgodnie z powyższym przepisem uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia a mianowicie: ustalenie faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów na których się oparł i przyczyn dla

których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony został pogląd, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może stać się przyczyną uchylecia orzeczenia tylko w wyjątkowych sytuacjach, które polegają de facto na uniemożliwieniu przeprowadzenia kontroli tego orzeczenia. W postanowieniu Sądu Najwyższego z 21 listopada 2001 r. (sygn. akt I CKN 185/01) wskazano, że o uchybieniu przepisowi art. 328 § 2 k.p.c. można by mówić jedynie wtedy, gdyby uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie zawierało danych pozwalających na kontrolę tego orzeczenia. Sąd Okręgowy zwraca również uwagę na rozumienie uzasadnienia orzeczenia, ujęte w wyroku Sądu Najwyższego z 16 października 2009 roku (sygn. akt I UK 129/09) i zgodnie z którym uzasadnienie wyroku, które wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego.

Analizując uzasadnienie wyroku Sądu I instancji Sąd Okręgowy uznał, iż wyczerpuje ono dyspozycję art. 328 k.p.c.: wyjaśnia zarówno motywy rozstrzygnięcia, jak również jego podstawy prawne. Uzasadnienie nie zawiera braków, które uniemożliwiałyby kontrolę instancyjną, dlatego przedmiotowy zarzut nie zasługiwał na uwzględnienie.

Oceniając dalsze zarzuty apelacji, Sąd Okręgowy uznał, że nie były uzasadnione zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. odnoszące się do istotny przedmiotowego sporu. Skarżąca chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez Sąd I instancji powinien wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia. Strona podnosząc przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów nie może ograniczyć się do przedstawienia własnej oceny materiału dowodowego. Niewystarczające jest także wskazanie stanu faktycznego, który zdaniem pozwanego odpowiada rzeczywistości.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem jak podkreśla się w orzecznictwie z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Taki pogląd reprezentowany jest także w bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego, m.in. w wyroku z 24 marca 1999 roku, sygn. I PKN 632/98 (OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382) i w postanowieniu z 11 lipca 2002 roku o sygn. IV CKN 1218/00 (niepubl.). Jak ujmuje się w literaturze moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę.

Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyr. SN z 10.06.1999 roku, sygn. II UKN 685/98).

By skutecznie postawić zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należy wykazać, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. To bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennym ocenie niż ocena sądu. Jeśli więc z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na

podstawie tego samego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie mogą być skuteczne, gdyż pozwany nie wykazał, aby Sąd Rejonowy dopuścił się błędnej oceny dowodów w zakresie zwolnienia lekarskiego powódki. Argumenty apelacji w tym zakresie mają wyłącznie charakter swobodnej polemiki ze stanowiskiem Sądu nie wykazując przy tym błędu, który mógłby się stać podstawą do uchylenia zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny w tym zakresie prawidłowo, rozważył materiał dowodowy i wyprowadził z niego wnioski zgodne z regułami doświadczenia życiowego i zasadami logicznego myślenia.

Materiał dowodowy sprawy pozwala uznać za bezsporne, że do 16 sierpnia 2016 r. powódka nie zgłosiła gotowości do pracy u pozwanego. Jednak na podstawie zaświadczenia lekarskiego (...) seria (...) wystawionego 17 sierpnia 2016 r. przez lekarza specjalistę psychiatrę należało stwierdzić, że powódka była niezdolna do pracy w okresie od 1 sierpnia 2016 r. do 13 września 2016 r.

24 sierpnia 2016 r. powódka przesłała pocztą powyższe zaświadczenie do pracodawcy. Zasadność wystawienia powyższego zaświadczenia lekarskiego nie była weryfikowana. Pozwany w toku procesu nie podważył prawidłowości jego wystawienia koncentrując się wyłącznie na kwestii nieusprawiedliwienia przez powódkę nieobecności w pracy od 1 sierpnia 2016 r.

Zgodnie z § 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. (tj. z 16 września 2014 r., Dz.U. z 2014 r. poz. 1632, ze zm.) Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia (ust.1). W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego (ust.2). Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy (ust.3).

W ocenie Sądu Okręgowego nieobecność w pracy powódki w okresie 1 sierpnia 2016 r. miała usprawiedliwione podstawy. Należy podkreślić, że przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wydane zostało zaświadczenie lekarskie stwierdzające z datą wsteczną niezdolność powódki do pracy od 1 sierpnia 2016 r. Dlatego pracodawca, pomimo początkowego braku kontaktu ze strony powódki, dopuścił się uchybienia formalnego czyniącego powództwo w niniejszej sprawie zasadne co do istoty sporu. Okoliczności dotyczące nielojalnego zachowania powódki wobec pracodawcy mają jednak wpływ na dalszą ocenę zgłaszanych przez nią roszczeń odnośnie oceny możliwości przywrócenia jej do pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwala na stwierdzenie, że powódka nie była lojalnym pracownikiem wobec swojego zakładu pracy w zakresie informowania o swoich nieobecnościach. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, co zasadnie wskazał pozwany w apelacji, wynika że powódka już wcześniej wielokrotnie opóźniała się w informowaniu pracodawcy o przyczynach swojej nieobecności w pracy. Powódka, pomimo upływu okresów zwolnień lekarskich, nie informowała na bieżąco pracodawcy o kolejnych zwolnieniach. To pracownicy kadr pozwanego wielokrotnie próbowali kontaktować się w takich sytuacjach z powódką.

Przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili również, że we wcześniejszych okresach (m.in. maj 2016 r.) zdarzało się że to mąż powódki usprawiedliwiał jej nieobecności w pracy. Nie pamiętają jednak, aby mąż powódki pojawił się w zakładzie pracy na przełomie lipca – sierpnia 2016 r. z informacją o kontynuowaniu przez powódkę zwolnienia lekarskiego. Dlatego zdaniem Sądu nie były w tym zakresie do końca wiarygodne zeznania męża powódki. Nie można było również ocenić za w pełni wiarygodne zestawienia rozmów telefonicznych powódki. Nie pozwala bowiem ono ustalić z kim powódka rozmawiała oraz na jaki temat.

W ocenie Sadu Okręgowego jednym z obowiązków pracownika niezdolnego do pracy jest informowanie pracodawcy o przyczynie nieobecności oraz przewidywanym okresie nieobecności. Pracownik winien również dbać o dobro zakładu pracy w taki sposób, aby jego nieobecność w pracy miała możliwie jak najmniejszy negatywny wpływ. Jeżeli zatem powódka uzyskała zwolnienie lekarskie, to powinna przynajmniej telefonicznie poinformować o tym fakcie pracodawcę. W szczególnym przypadku, jeśli powódka w celu kontynuowania zwolnienia musiała czekać na wizytę lekarską, to również powinna o tym poinformować pracodawcę.

Materiał dowodowy sprawy nie pozwala uznać, aby do momentu przesłania pracodawcy zwolnienia, powódka przerwała milczenie. Zdaniem Sądu stanowiło to jawne lekceważenie pracodawcy, które w większości przypadków stanowiłoby uzasadnienie do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W niniejszej sprawie jednak mamy do czynienia zarówno z kontynuacją zwolnienia lekarskiego jak i faktem, że lekarz wystawił zwolnienie lekarskie z datą wsteczną 1 sierpnia 2016 r. Tylko te okoliczności powodują, że ze względów formalnych roszczenie powódki należało uznać za zasadne. Powódka miała bowiem numer telefonu do kadr pracodawcy i mogła zgłosić swoją nieobecność w pracy, niezależnie od okoliczności wysłania pocztą zwolnienia lekarskiego w przeciągu 2 dni od jego wystawienia. O ile bowiem wysłanie pocztą w ciągu 2 dni od otrzymania takiego zwolnienia zwalnia pracownika z obowiązku jakiegokolwiek innego działania, to jednak zasada lojalności wobec pracodawcy wymagała od powódki przekazania niezwłocznie informacji pracodawcy. Gdyby powódka podjęła takie działania to najprawdopodobniej pracodawca nie podjąłby decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zgromadzony materiał dowodowy sprawy nie pozwalał ustalić, aby bezpośrednio intencją pracodawcy było zwolnienie powódki tzn. aby to pracodawca celowo podejmował działania ukierunkowane na zakończenie stosunku pracy z powódką w trybie dyscyplinarnym. W ocenie Sądu Okręgowego to całokształt zachowania powódki stanowił podstawową przeszkodę do przywrócenia jej do pracy. Dlatego też, uznając roszczenie za uzasadnione ze względów formalnych, Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy.

Przy ocenie powyższego rozstrzygnięcia istotne pozostawały również inne okoliczności. Należy wskazać, że zgodnie z art. 25¹ k.p. (w brzmieniu przed nowelizacją z 25 czerwca 2015 r.) zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca (§1). Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1 (§2). Przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych: 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy; 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie (§3).

Zgodnie z art. 25¹ k.p. (w brzmieniu po nowelizacji z 25 czerwca 2015 r.) okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech (§1). Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1 (§2). Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio

od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (§3).

Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony: 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy (§4).

Analiza materiału dowodowego niniejszej sprawy wskazuje, że pierwsza umowa o pracę, łącząca strony postępowania, została od 10 października 2011 r. na czas zastępowania nieobecnego pracownika. Dlatego, jak wynika wprost z omawianego przepisu, czas tego zatrudnienia nie wlicza się do okresu umów o pracę na czas określony od których zależy uprawnienie.

Od 14 lutego 2013 r. do 13 lutego 2015 r. powódka pracowała u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Ostatnia łącząca strony umowa o pracę została zawarta na okres od 14 lutego 2015 r. do 13 lutego 2017 r. Dlatego zgodnie z art. 25¹ k.p. (w brzmieniu przed nowelizacją z 2015 r.) stron nie łączyła trzecia umowa o pracę na czas określony, która powodowałaby przekształcenie stosunku pracy z umowy terminowej na czas nieokreślony.

Ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220) – wprowadzająca m.in. zmiany w art. 25¹ k.p., w przepisach przejściowych w art. 14 ust. 4 stanowi, że do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu.

Powyższe oznacza, że w momencie wejścia w życie powyższego przepisu tj. 22 lutego 2016 r. powódka nie mogła doliczyć wcześniejszego okresu zatrudnienia u pozwanego do okresu od którego uzależnione było przekształcenie łączącej strony terminowej umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony. Łącząca strony umowa o pracę miała obowiązywać do 13 lutego 2017 r. Ale 22 sierpnia 2016 r. łączący strony procesunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę (data doręczenia powódce oświadczenia pracodawcy z 19 sierpnia 2016 r.). To z kolei prowadzi do wniosku, że łącząca strony umowa o pracę, wbrew ustaleniom Sądu I instancji, była umową na czas określony.

Zgodnie z art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58, zgodnie z którym odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Na podstawie art. 36 §1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Na podstawie powyższego przepisu, przy obliczeniu okresu wypowiedzenia pracownika należało uwzględnić cały okres zatrudnienia u danego pracodawcy. Z powyższych względów w ocenie Sądu Okręgowego okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki wynosił 3 miesiące, i o odszkodowanie w takiej wysokości mogła się domagać w niniejszym procesie. W ocenie Sądu, wbrew zarzutom apelacji, przywrócenie powódki do pracy było formalnie możliwe. Jednak również ze względu na okoliczność, że łącząca strony terminowa umowa o pracę uległaby już zrealizowaniu, powódka w niniejszym procesie mogła domagać się wyłącznie odszkodowania.

Reasumując, zdaniem Sądu odwoławczego w niniejszym procesie pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, dopuścił się formalnego uchybienia. W chwili składania oświadczenia pracodawcy, nieobecność powódki od 1 sierpnia 2016 r. była usprawiedliwiona. Powyższe czyniło uzasadnionym powództwo co do istoty sporu. Jednak ze względu na okoliczności, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony do 13 lutego 2017 r. oraz nieolejalną postawę powódki względem pracodawcy co do sposobu informowania o nieobecnościach, możliwe było wyłącznie zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 §1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6300 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (3 miesięczne wynagrodzenie za pracę). Konsekwencją powyższego rozstrzygnięcia była również zmiana w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu. Dlatego Sąd Okręgowy na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 15 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2016 r. poz. 1715, ze zm.) zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 90 zł powiększoną o stawkę podatku VAT tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną świadczoną z urzędu. Na podstawie art.113 ust.1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 315 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić. Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. należało nadać wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj.: do kwoty 2.100,00 zł brutto.

Orzeczenie o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy oparł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 15 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 16 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2016 r. poz. 1715, ze zm.) i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Krzysztof Kopciewski Rafał Młyński Małgorzata Kosicka