

sygn. akt VII Pa 39/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Anna Kozłowska-Czabańska

SO Lucyna Łaciak

Protokolant: st.sekr.sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2016 r. w W.

sprawy z powództwa I. R.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 grudnia 2015 r., sygn. VI P 164/15

uchyla zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 grudnia 2015 r., sygn. VI P 164/15 i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Marcin Graczyk SSO Lucyna Łaciak

**Sygn. akt VII Pa 39/16**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa I. R. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o odprawę w pkt. 1 oddalił powództwo, natomiast w pkt. 2 zasądził od powódki I. R. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 1.817,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:**

I. R. była zatrudniona w (...) nieprzerwanie od dnia 1 grudnia 2001 roku. Ostatnio powódka pracowała na stanowisku Kierownika Zespołu Realizacji Zamówień w Dziale Zakupów z miesięcznym wynagrodzeniem 10800 zł brutto. Z dniem 1 lipca 2012 roku, na skutek działań reorganizacyjnych u pozwanego, uległo likwidacji stanowisko pracy powódki. W związku z powyższym pracodawca powódki zwrócił się do reprezentującej I. R. organizacji związkowej z informacją o zamiarze rozwiązania umowy o pracę oraz do kierowników pozostałych komórek organizacyjnych z

pytaniem o możliwość jej zatrudnienia. W tym okresie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (od 15 czerwca 2012 roku do 12 grudnia 2012 roku). W dniu 14 grudnia 2012 roku powódka uzyskała zaświadczenie lekarza medycyny pracy o zdolności do podjęcia pracy, jednakże od dnia 17 grudnia 2012 roku powódka ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Przed powrotem powódki ze zwolnienia lekarskiego nikt nie przekazywał jej informacji o braku woli ze strony zarządu (...) co dalszego zatrudnienia. W maju 2013 roku pracodawca poinformował powódkę o upływającym okresie zasiłkowym oraz pouczył, że w przypadku ustania przyczyny nieobecności i tym samym zamiaru powrotu do pracy powódka winna odbyć badania kontrolne, na co otrzymała stosowne skierowanie. Po ustaleniu prawidłowej daty upływu okresu zasiłkowego (pierwotnie pracodawca wskazał powódce błędny termin), I. R. umówiła się na godziny popołudniowe na wizytę u lekarza medycyny pracy oraz swojego lekarza prowadzącego na dzień 14 czerwca 2013 roku. Tego dnia w godzinach porannych za pośrednictwem poczty mailowej, powódka ubiegała się u swojego pracodawcy o udzielenie jej urlopu na żądanie celem wykonania badań. Pracodawca odmówił powódce udzielenia urlopu i poproszono ją o stawienie się w Dziale Personalnym Spółki (...). Powódka nie stawiała się w siedzibie pracodawcy, a w godzinach popołudniowych uzyskała zaświadczenie lekarza medycyny pracy o zdolności do wykonywania pracy. Oświadczeniem z dnia 25 czerwca 2013 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w którym jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikające z nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 14 czerwca 2013 roku oraz niewykonanie polecenia pracodawcy dotyczącego konieczności stawiennictwa w siedzibie (...) w Zespole Personalnym. Od tego oświadczenia powódka złożyła odwołanie do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie wnosząc o przywrócenie jej do pracy.

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2014 roku w sprawie VI P 382/13 Sąd I instancji powództwo oddalił. Po rozpoznaniu apelacji powódki, Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie, wyrokiem z dnia 6 sierpnia 2014 roku uwzględniając zmodyfikowane roszczenie powódki (ostatecznie wniosła o odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy), zasądził od (...) Spółki z o.o. z siedzibą w W. kwotę 32400 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od dnia 25 września 2013 roku do dnia zapłaty wraz z kosztami procesu za obie instancje.

Powyższy stan faktyczny był co do zasady między stronami bezsporny. Ustalony on został na podstawie złożonych w niniejszej sprawie dokumentów, akt osobowych powódki oraz zeznań I. R. i świadków. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, którzy zaprzeczyli, by przekazywali powódce w połowie 2013 roku informację o braku woli zarządu dalszego jej zatrudnienia w (...). W konsekwencji niewiarygodnymi były zeznania powódki w zakresie, w jakim stwierdziła, że w czasie gdy przebywała na zwolnieniu lekarskim dowiedziała się od tychże osób o planach pracodawcy rozwiązania z nią umowy o pracę w związku z likwidacją jej stanowiska pracy.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu z uwagi na brak podstawy prawnej uzasadniającej zasądzenie odprawy pieniężnej w ramach ustawy o zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jak wskazał Sąd Rejonowy możliwość wypłaty odprawy pieniężnej dla pracownika, z którym pracodawca rozwiązuje umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika przewidują przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 roku, poz. 192). Dotyczy to zarówno tzw. zwolnień grupowych, ale również i zwolnień indywidualnych (odpowiednio art. 1 i art. 10 ustawy).

W ocenie Sądu Rejonowego, z punktu widzenia niniejszej sprawy, podstawą wypłaty takiej odprawy pracownikowi, przy zwolnieniach indywidualnych, jest to, by rozwiązanie umowy o pracę spowodowane było wyłącznie przyczynami niedotyczącymi pracownika (art. 10 ust. 1). Biorąc pod uwagę bezsporne między stronami okoliczności faktyczne, takiego sformułowania dokonać nie można, by to przyczyny niedotyczące powódki jako pracownika, stanowiły wyłączny powód uzasadniający dokonane jej wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd I instancji doszedł do przekonania, że faktem jest, że stanowisko powódki zostało zlikwidowane. Jednakże oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z I. R. umowy o pracę uzasadnione było zupełnie innymi okolicznościami (ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z usprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 14 czerwca 2013 roku oraz niewykonaniem polecenia dotyczącym konieczności stawiennictwa w siedzibie pracodawcy w Dziale Personalnym). Zatem nie zmiany organizacyjne i likwidacja stanowiska pracy powódki, a jej niesubordynacja była podstawą rozwiązania stosunku pracy. Jakkolwiek podstawa ta została skutecznie podważona w ramach postępowania odwoławczego zainicjowanego przez I. R. przed Sądem Pracy, który ostatecznie uznał, iż pracodawca naruszył przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp i w konsekwencji za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasądzone na rzecz powódki stosowne odszkodowanie, to jednak nie można przyjąć niejako automatycznie, że powódce należy się odprawa pieniężna w związku z likwidacją jej stanowiska pracy. Z tego powodu nie rozwiązano z I. R. stosunku pracy, a jednocześnie Sąd nie może zasądzać odprawy tylko na domysłach czy doszłoby do rozwiązania umowy o pracę z powódką w związku z likwidacją jej stanowiska pracy gdyby nie rozwiązano jej na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Stosunek pracy z powódką uległ rozwiązaniu na podstawie określonego oświadczenia woli pracodawcy, ze wskazaniem konkretnych przyczyn i to one podlegały badaniu w ramach postępowania w sprawie VI P 382/13. Choć zostały skutecznie podważone, to jednak doszło wówczas do definitywnego zakończenia stosunku pracy, a na rzecz powódki zasądzone odszkodowanie.

Przepis ustawy z 13 marca 2003 roku stwierdza wyraźnie, że odprawa przysługuje w sytuacji, gdy przyczyna niedotycząca pracownika stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Zatem musi dojść do faktycznego wypowiedzenia stosunku pracy lub jego rozwiązania na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracownika. W niniejszej sprawie przesłanka ta nie została wykazana.

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wskazał, iż nawet korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza o zasadności roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż przesłanką tego ostatniego świadczenia nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowane przyczynami niedotyczącymi pracownika, które muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar ich udowodnienia, z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., obciąża pracownika (wyrok z dnia 12 września 2008 roku, sygn. akt I PK 22/08, OSNP 2010/3-4/32 oraz orzecznictwo przywołane w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2012 roku, sygn. akt II PK 102/11, OSNP 2012/23-24/289).

Pomimo likwidacji stanowiska pracy powódki ostatecznie umowa o pracę z powódką nie została z tej przyczyny rozwiązana, a zatem brak było podstaw do uwzględnienia jej żądania w zakresie odprawy.

Konsekwencją oddalenia powództwa było obciążenie powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Obejmowały one koszty zastępstwa procesowego ustalone w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490) oraz opłatę od udzielonego pełnomocnictwa.

***Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:***

***I. przepisów prawa materialnego, tj.***

- naruszenie przepisu art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez błędne przyjęcie, że:

a) w postępowaniu o zasądzenie odprawy na podstawie przepisu art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

ciężar dowodu w zakresie wykazania że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika obciąża pracownika, a nie pracodawcę również w sytuacji, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy została skutecznie podważona w postępowaniu prowadzonym na podstawie art. 56 k.p.,

b) w postępowaniu o zasądzenie odprawy na podstawie przepisu art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w przypadku wykazania przez pracownika braku przyczyn rozwiązania stosunku pracy dotyczących pracownika, pracownika obciąża również ciężar dowodu w zakresie wykazania istnienia przyczyn niedotyczących pracownika,

- naruszenie przepisu art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez błędne przyjęcie, że wykazanie przez powódkę w przedmiotowym postępowaniu szeregu okoliczności uzasadniających jej roszczenie, nie spowodowało przejścia na pozwanego ciężaru dowodu w zakresie wykazania, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy były przyczyny dotyczące powódki,

- naruszenie przepisów art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 56 k.p. i art. 365 § 1 k.p.c, przez błędne przyjęcie, że zastosowany przez pracodawcę tryb rozwiązania stosunku pracy, w tym przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy, są wiążące dla sądu rozpoznającego sprawę o zapłatę odprawy dochodzonej na podstawie przepisów art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, mimo skutecznego podważenia tego trybu i tej przyczyny przez pracownika w postępowaniu wszczętym na podstawie art. 56 k.p.,

- naruszenie przepisu art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez niezastosowanie ich w przedmiotowej sprawie i błędne przyjęcie, że wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jako podstawy rozwiązania stosunku pracy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wyłącza zastosowanie tych przepisów, również w przypadku gdy w rzeczywistości przyczyna rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie zaistniała.

## **II. przepisów postępowania, tj.**

- naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c, art. 230 k.p.c. i art. 227 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz niedokonanie istotnych dla sprawy ustaleń, to jest:

a) brak ustalenia, że powódka w dniu 14 czerwca 2013 r. w odpowiedzi na email z prośbą o udzielenie w tym dniu urlopu na żądanie w celu przeprowadzenia badań w trybie art. 229 § 2 k.p. otrzymała od Zespołu Personalnego pozwanego informację, że przeprowadzenie takich badań nie wymaga korzystania z urlopu oraz że badania takie przeprowadzane są w godzinach pracy,

b) brak ustalenia, że pracodawca w dniu 14 czerwca 2013 r. nie cofnął wydanego uprzednio powódce polecenia poddania się badaniom lekarskim w trybie art. 229 § 2 k.p.,

c) brak ustalenia, że powódka w związku z koniecznością nagłego umówienia wizyt u trzech specjalistów, spowodowaną błędami w dokumentacji przekazanej przez pracodawcę, nie była w stanie zakończyć wizyt lekarskich przed godziną 18.00 w dniu 14 czerwca 2013 r.,

d) brak ustalenia, że powódka w dniu 14 czerwca 2013 r. przed godziną 18.00 zadzwoniła do pracownicy pozwanego D.

Z. (kierownika Zespołu Personalnego) z informacją, że konsultacje lekarskie nie zostały jeszcze zakończone, a także że w trakcie tej rozmowy powódka uzgodniła z pracownicą pozwanego, że prześle emaila dotyczącego przebiegu wizyt lekarskich, tak aby nie było w tej sprawie już żadnych wątpliwości,

e) brak ustalenia, że powódka w dniu 14 czerwca 2013 r. przesłała do działu personalnego pozwanego emaila z wyjaśnieniem przebiegu wizyt lekarskich w tym dniu, które to okoliczności potwierdzają jednoznacznie, że pozwany już w dniu 14 czerwca 2013 r. był świadomy, że nieobecność powódki w tej dacie nie była nieusprawiedliwiona, jak również, że nie odmówiła ona wykonania polecenia pracodawcy, a zatem że nie było podstaw do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przy czym okoliczności te znajdują oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i nie zostały przez pozwanego zaprzeczone, a z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, jakie były przyczyny braku tych ustaleń,

- naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c, art. 230 k.p.c. i art. 227 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz niedokonanie istotnych dla sprawy ustaleń, to jest:

a) brak ustalenia, że po reorganizacji działu w którym pracowała powódka i likwidacji jej stanowiska pracy, kierownicy innych jednostek organizacyjnych pozwanego nie widzieli możliwości zatrudnienia powódki w swoich działach,

b) brak ustalenia, że reprezentująca powódkę organizacja związkowa nie otrzymała odpowiedzi na pismo dotyczące możliwości dalszego zatrudnienia powódki na innym stanowisku lub w innym dziale, a także że informacje takie nie zostały przekazane samej powódce,

c) brak ustalenia, że powódka bezskutecznie próbowała spotkać się z zarządem pozwanego, aby wyjaśnić sytuację i ustalić perspektywy pozostania powódki w spółce, które to okoliczności potwierdzają, że po likwidacji stanowiska pracy powódki w Dziale Zakupów, pozwany nie chciał jej dalej zatrudniać, przy czym okoliczności te znajdują oparcie w przeprowadzonym postępowaniu dowodowym i nie zostały przez pozwanego zaprzeczone, a z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, jakie były przyczyny braku tych ustaleń,

- naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i błędne ustalenie, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy była jej niesubordynacja, a nie zmiany organizacyjne i likwidacja stanowiska pracy powódki, mimo że z całokształtu materiału dowodowego wynika, że pozwany świadomie wykorzystał zdarzenie, które miało miejsce w dniu 14 czerwca 2013 r. jako pretekst do rozwiązania stosunku pracy z powódką, której nie chciał zatrudniać po dokonanej reorganizacji w Dziale Zakupów i likwidacji jej stanowiska pracy,

- naruszenie przepisu art. 232 k.p.c. przez błędne przyjęcie, że powódka nie wykazała, że rozwiązanie stosunku pracy z pozwanym spowodowane było faktycznie wyłącznie przyczynami jej nietyczącymi.

Na podstawie powyższych zarzutów, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego (...) Sp. z o.o. na swoją rzecz kwoty 43.232 złote wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 25 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty ora o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym z tytułu zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca odniosła się do poszczególnych zarzutów, kwestionując ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy oraz uznając, że zostały one dokonane w sposób niepełny oraz wadliwy. Zdaniem apelującej - w kontekście argumentów przytoczonych w treści apelacji – w realiach rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy, dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c. oraz nie dokonał wielu istotnych dla sprawy ustaleń wskazujących na fakt, iż wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką były przyczyny leżące po stronie pracodawcy. W ocenie skarżącej podkreślenia wymaga, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy nie była jej niesubordynacja, a zmiany organizacyjne i likwidacja stanowiska pracy powódki, a Sąd Rejonowy nie dał temu wiary, pomimo że z całokształtu materiału dowodowego wynika, że pozwany świadomie wykorzystał zdarzenie, które miało miejsce w dniu 14 czerwca 2013 r. jako pretekst do rozwiązania stosunku pracy z powódką, której nie chciał zatrudniać po dokonanej reorganizacji w Dziale Zakupów i likwidacji jej stanowiska pracy.

**W odpowiedzi na apelację**, pozwany wniosł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści

odpowiedzi na apelację, pozwany w sposób szczegółowy ustosunkował się do twierdzeń powódki, zaprezentowanych w apelacji, podnosząc, iż stanowią one jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego. W ocenie pozwanego, w świetle przedstawionych dowodów, stan faktyczny w niniejszym postępowaniu został w pełni wyjaśniony i nie powinien budzić wątpliwości. Wskazał nadto, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania względnie doświadczenia życiowego, albowiem to jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie powódki o innej, niż przyjął Sąd Rejonowy wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena tego Sądu.

***Po rozpoznaniu apelacji strony powodowej Sąd Okręgowy zważył,***

***że*** apelacja powódki była zasadna i skutkowałą uchYLENIEM zaskarżonego wyroku i przekazaniem Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. Skutecznymi okazały się zarzuty naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c., 230 k.p.c., art. 227 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., a także przepisów prawa materialnego to jest art. 6 KC w zw. z art. 300 KP i art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie doprowadziło do ustalenia i zbadania wszystkich okoliczności faktycznych niezbędnych do rozpoznania istoty sprawy. Konieczne jest przeprowadzenie dowodów, które pozwolą na zbadanie, czy powódce należna jest odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003, Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Sąd II instancji przyjmuje za własne ustalenia co do okoliczności, związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z powódką. Prawidłowo został ustalony okres, kiedy powódka pracowała i pobierała świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Nie ulega też wątpliwości, że powódka została skierowana przez pracodawcę na badania kontrolne i nie stawiała się w miejscu pracy w tym dniu, kiedy to przysługiwało jej zwolnienie od świadczenia pracy w zakresie niezbędnym do wykonania badań lekarskich. Stosownie do art. 229 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. 2014, poz. 1402) pracownik podlega okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim w celu stwierdzenia przeciwwskazań do wykonywania pracy. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas nie wykonywania pracy w związku z przeprowadzonymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych. Pracodawca lub osoby działające w jego imieniu przede wszystkim powinni kierować pracownika na badania w godzinach pracy. Dopiero gdy nie jest to możliwe, podwładny będzie miał obowiązek je wykonać poza godzinami pracy. Będzie tak w sytuacji, gdy np. osoba pracuje w systemie czasu pracy, gdzie dniami roboczymi są wyłącznie soboty i niedziele.

W ocenie Sądu Okręgowego, wynikającej również z analizy treści uzasadnienia Wyroku Sądu Okręgowego zapadłego w sprawie VII Pa 69/14, nieobecność powódki w pracy w dniu 14 czerwca 2013 r. i niewykonanie polecenia pracodawcy, nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i nie mogło stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Skoro z ustaleń Sądów wynika, że stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane, to konieczne było zbadanie, czy to właśnie z tej przyczyny doszło do rozwiązania stosunku pracy, skoro powódka takie twierdzenie podniosła.

Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony w apelacji, że, to pracodawca powinien wykazać, że po jego stronie nie spoczywają przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Konieczne było więc przeprowadzenie postępowania dowodowego zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu. Wobec tego należy zbadać, z jakich przyczyn nastąpiła ta likwidacja stanowiska pracy, czy zaistniały przyczyny wskazane w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, oraz czy po stronie pracownika istnieją inne okoliczności, które mogłyby zwolnić pracodawcę z obowiązku zapłaty odprawy. Sąd Rejonowy jak dotąd skupił się jedynie na fakcie, że powódka na nie stawiała się do pracy. Niemniej jednak, ta przyczyna nie mogła stanowić zgodnej z prawem przyczyny do rozwiązania umowy o pracę, a zdaniem Sądu Okręgowego fakt, że powódka nie posiadała wyniku badań oraz zaświadczenia dopuszczającego jej do pracy, skutkowało tym, że nie mogła ona zostać dopuszczona do

pracy. Skoro tak, to należy dokładnie zbadać, czy powódka powinna była wykonać polecenie pracodawcy i w jakim celu miała stawić się w miejscu pracy. Pracodawca ma prawo wydawać polecenia służbowe pracownikowi ale powinny one być zgodne z prawem i zmierzać do osiągnięcia celów związanych z wykonywaniem pracy. Z materiału dowodowego nie wynika, w jakim celu powódka miała stawić się w miejscu pracy, skoro nie mogła zostać dopuszczona do wykonywania pracy.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy należy rozważyć rzeczywiste przyczyny rozwiązania stosunku pracy, przy uwzględnieniu wyżej wskazanych okoliczności i rozważań Sądu Okręgowego (które wiążą Sąd I instancji). Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy nie ustalił kiedy i jak przebiegła likwidacja stanowiska pracy powódki. W tej sytuacji zbadać należy szerzej, jak przebiegła reorganizacja, w jakich okolicznościach: czy nastąpiła likwidacja stanowisk pracy większej ilości pracowników, czy były to odejścia dobrowolne, czy wygaszano np. umowy o pracę na czas określony, itd. Strona pozwana broniąc się przed zarzutem, że z jej winy został rozwiązany stosunek pracy, powinna dowodzić, że ta przyczyna nie spoczywa po jej stronie, a to z kolei nie pozbawia inicjatywy dowodowej powódki, która może wskazywać na okoliczności będące rzeczywistymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy nie przeprowadził wyczerpującego postępowania dowodowego, a na podstawie ustalonych faktów wyciągnął nieprawidłowe wnioski i nieprawidłowo zastosował prawo materialne. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy poruszał się w zakresie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów i nieprawidłowo ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Wskazać bowiem należy, że sąd orzekający nie przekracza swobodnej oceny dowodów, gdy jego przekonanie odnośnie mocy poszczególnych dowodów i ich znaczenia dla sprawy oparte zostało na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, przy uwzględnieniu zasad doświadczenia życiowego i pozostaje w zgodzie z zasadami logicznego wnioskowania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 02 grudnia 1999 r., sygn. akt III CKN 122/99). Jednocześnie zaś 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 związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 27 lutego 2007r., sygn. akt I ACa 1053/06).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku, o kosztach procesu za drugą instancję postanawiając zgodnie z przepisem art. 108 § 2 k.p.c.

SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Marcin Graczyk SSO Lucyna Łaciak