

sygn. akt VII Pa 31/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2017 r.

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

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz (spr.)

SO Renata Gąsior

Protokolant: st.sekr.sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 maja 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Spółdzielni (...) z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 18 listopada 2016 r., sygn. VI P 158/16

oddala apelację.

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

Sygn. akt VII Pa 31/17

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 18 listopada 2016 r. po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. S. przeciwko Spółdzielni (...) z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy przywrócił powoda M. S. na dotychczas zajmowane stanowisko na poprzednich warunkach pracy i płacy w Spółdzielni (...) z siedzibą w W. oraz zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 1.077 zł tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

M. S. był zatrudniony w pozwanej Spółdzielni (...) od dnia 9 października 1986 r., na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę. Od dnia 1 września 1990 r. powód świadczył pracę na rzecz pozwanej na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Powód był zatrudniony początkowo na stanowisku referenta do spraw zaopatrzenia, a od dnia 1 maja 2009 r. na stanowisku montera termostatów na Wydziale (...).

Powód ma problemy zdrowotne z kręgosłupem, z biodrem oraz cierpi na reumatyzm i dnę moczanową. W 2012 r. absencje powoda z powodu choroby wyniosły łącznie 87 dni, w tym: w styczniu – 23 dni, w lutym – 3 dni, w maju –

21 dni, w czerwcu – 8 dni, w sierpniu – 24 dni oraz w listopadzie 8 dni. W 2014 r. absencje powoda z powodu choroby wyniosły łącznie 123 dni, w tym: w styczniu – 25 dni, w kwietniu – 20 dni, w maju – 25 dni, w czerwcu – 16 dni, w sierpniu 12 dni, w grudniu 24 dni. W 2015 r. absencje powoda z powodu choroby wyniosły łącznie 137 dni, w tym: w styczniu – 31 dni, w lutym – 27 dni, w marcu – 31 dni, w kwietniu – 19 dni i w grudniu – 29 dni. Z kolei w 2016 r. absencje powoda z powodu choroby wyniosły łącznie 102 dni, w tym: w styczniu – 2 dni, w lutym – 26 dni, w marcu – 31 dni, w kwietniu – 30 dni i w maju – 13 dni. Innym pracownikom w dziale, w którym pracował powód nie zdarzały się tak długie absencje z powodu choroby.

W całym zakładzie jest zatrudnionych około 100 osób. Na produkcji jest zatrudnionych około 50 osób, a w dziale, w którym pracował powód (montażu termostatów) jest zatrudnionych 26 osób. Kierownikiem działu produkcji i przez to przełożonym powoda jest K. W., natomiast jednym z bezpośrednich przełożonych powoda był brygadzysta M. L..

W dziale produkcji w zależności od potrzeb i w miarę dyspozycyjności pracownika pracownik wykonuje określone prace, jest to głównie praca ręczna. Produkcja wymaga sprawności manualnej, natomiast powód z powodu swojego stanu zdrowia (schorzeń) takiej pełnej sprawności nie posiada. Dlatego kierownik K. W. oceniał, że jego przydatność do pracy w produkcji jest mała, ale decyzja o przeniesieniu powoda w 2009 r. do tego działu nie była jego. Z uwagi na schorzenia powoda powierzono mu takie prace, które wymagały mniejszej sprawności manualnej spośród istniejących stanowisk. Pewnych prac nie mógłby on wykonywać, gdyż by sobie z nimi nie poradził. W ramach specjalnego programu rehabilitacji stanowisko pracy powoda zostało odpowiednio wyposażone.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował na stanowisku montera termostatów. Praca powoda polegała na składaniu podzespołów termostatów, tj. urządzeń w układzie chłodzenia stosowanych w samochodach, które regulują temperaturę cieczy chłodzących. Powód zajmował się prostym montażem zaworu(...). Praca była wykonywana od 7:00 do 15:00, przy czym nie miała ona charakteru skomplikowanego i nie wymagała od pracownika szczególnych umiejętności. Można było ją wykonywać po przejściu szybkiego przeszkolenia. Osoby zatrudnione w dziale produkcji legitymowały się zazwyczaj orzeczoną grupą inwalidzką, ale również pozwana zatrudniała osoby zdrowe m.in. na stanowiskach lakierników, czy lutowaczy. Spółdzielnia nie zatrudniała pracowników na zastępstwo z powodu nieobecności powoda. W czasie nieobecności powoda jego obowiązki przejmowały inne osoby. Przesuwanie pracownika na inne stanowisko pracy polegało na tym, że jeżeli wykonywane prace nie wymagały zachowania określonego terminu, to można było przesunąć osobę odpowiedzialną za taką pracę do montażu podzespołu termostatu, ewentualnie posiłkować się osobą z innego działu. Brygadzysta brał inną osobę w uzgodnieniu z kierownikiem, bądź z innymi brygadzystami. Pracownicy znali specyfikę pracy na określonych stanowiskach, więc można ich było dowolnie przenosić ze stanowiska na stanowisko, a jedynym ograniczeniem w tym zakresie były ich predyspozycje zdrowotne.

Od marca 2015 r. do marca 2016 r. Spółdzielnia miała problemy ekonomiczne z powodu złej sprzedaży termostatów. Był przestój w produkcji, co powodowało, że pracy nie było, bądź też była ona sporadyczna. Spółdzielnia korzystała wtedy ze wsparcia zaoferowanego przez Urząd Pracy. Powód również otrzymywał świadczenia z tego tytułu. W okresie, gdy pracy było mało zdarzało się, że pracowników kierowano do prac porządkowych, jak sprząatanie, czy mycie okien.

Uchwałą nr (...) z dnia 31 marca 2016 r. Rada Nadzorcza Spółdzielni (...) w W. podjęła decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia podyktowanej złą sytuacją gospodarczą. W dniu 1 kwietnia 2016 r. Zarząd Spółdzielni zawarł porozumienie ze Związkami Zawodowymi (...) w związku z – jak wskazano – ogromnymi trudnościami ze sprzedażą wyrobów na rynku rosyjskim i ukraińskim i odnotowanym znacznym zmniejszeniem dochodu. Podjęto działania oszczędnościowe polegające na ograniczeniu wynagrodzeń wszystkich pracowników Spółdzielni (...). Od dnia 1 kwietnia 2016 r. osoby, których podstawa płacy zasadniczej brutto była mniejsza lub równa 3.500,00 zł miały ograniczoną płacę zasadniczą brutto o 20%. Natomiast osoby, których podstawa płacy zasadniczej brutto była większa od 3.500,00 zł, miały ograniczoną płacę zasadniczą brutto o 25%. Ograniczenia wprowadzono na 1 miesiąc z możliwością przedłużenia na dwa kolejne miesiące. Powyższe ustalenia nie dotyczyły osób pracujących na 0,5 etatu, których zarobki kształtowały się na poziomie minimalnej płacy krajowej.

W okresie wcześniejszym kierownik działu produkcyjnego K. W. 2-3 razy sugerował powodowi, aby ten udał się do lekarza w okresach, w których brak było pracy do wykonania na stanowisku powoda, ewentualnie mogło brakować detali do wykonania. Nie miało to miejsca w 2016 r. oraz w zasadzie nie dotyczyło 2015 r., czyli okresu, w którym był przestój.

Kierownik działu K. W. wystąpił z wnioskiem do zarządu o rozwiązanie z powodem umowy o pracę motywując to tym, że powód jest pracownikiem nieprzydatnym z uwagi na jego małą przydatność zawodową wobec częstych absencji chorobowych. Wniosek został zaakceptowany przez zarząd, który przesłał go działu kadr, żeby ten przygotował odpowiednie dokumenty, w szczególności wypowiedzenie umowy o pracę. Tekst wypowiedzenia został przygotowany przez E. W. – kierownika Działu Zatrudnienia i Płac w oparciu o wniosek kierownika K. W.. E. W. nie miała wiedzy na czym miała polegać konieczność zmian organizacyjnych na wydziale, gdyż nie rozmawiała o tym z K. W.. Powód został wezwany do prezesa R. K. która oświadczyła, że jest zwolniony z uwagi na częste absencje z powodu choroby. Powód nie chciał przyjąć wypowiedzenia i w tym celu udał się do kadr. Wypowiedzenie zostało wręczone wtedy w obecności kierownika Działu Zatrudnienia i Płac E. W., która poinformowała też M. S. o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy. Powód przeczytał dokument i powiedział, że go nie przyjmuje. E. W. nie uszczegółowiła przyczyny wskazanej w dokumencie.

Zgodnie z treścią oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 19 maja 2016 r., przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były częste i długotrwałe absencje chorobowe, powodujące konieczność zmian organizacyjnych w Wydziale. Powód został także pouczony o tym, że w terminie 7 dni od dnia doręczenia powyższego oświadczenia przysługuje mu prawo wniesienia odwołania do sądu pracy. Z powodem nie przeprowadzono rozmów w okresie jego zatrudnienia na temat przyczyn oraz konsekwencji jego absencji dla pracodawcy oraz tego, jak może się to przekładać na jego zatrudnienie w przyszłości. Absencje powoda w pracy ustaly po wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Na miejsce powoda nikt nie został zatrudniony, również do działu produkcji nie przyjmowano żadnych nowych pracowników. Obecnie Wydział produkcji funkcjonuje prawidłowo, nadal występują przesunięcia pomiędzy pracownikami, w zależności od potrzeb. Zadania, do których są przydzielani pracownicy nie wymagają od nich znacznych kwalifikacji.

Miesięczne wynagrodzenie powoda od dnia 1 września 2012 r. wynosiło 2.110 zł. Średnie wynagrodzenie brutto M. S. wyliczone z ostatnich 3 miesięcy wynosi 1.179,68 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy, a także na podstawie zeznań świadków i zeznań powoda. Z uwagi na to, że autentyczność i treść dokumentów, stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Podstawą ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego były zeznania świadków: M. L., K. W., E. W. oraz zeznania powoda M. S.. Sąd miał na uwadze, że wymienieni świadkowie są pracownikami strony pozwanej, a dodatkowo E. W. i K. W. brali udział w procedurze przygotowującej wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, stąd do ich zeznań należało podejść z odpowiednią ostrożnością. Niemniej jednak Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności, tym bardziej, że były one zbieżne z zeznaniami samego powoda. Sąd podkreślił, że bezpośrednim przełożonym powoda był brygadzysta M. L., natomiast K. W. był kierownikiem działu produkcyjnego, zatem również był przełożonym powoda. Ten ostatni zeznał, że to on wystąpił o rozwiązanie umowy o pracę z powodem, co znalazło potwierdzenie w zeznaniach E. W.. M. L. oraz K. W. mieli wiedzę na temat pracy wykonywanej przez powoda, organizacji pracy w dziale produkcyjnym, o sposobie radzenia sobie przez pracodawcę z zadaniami należącymi do powoda w trakcie jego nieobecności. Sąd Rejonowy uznał te zeznania za przekonujące. Co do absencji powoda w pracy, Sąd wskazał, że była to w istocie okoliczność bezsporna, gdyż powód tego nie kwestionował. Natomiast z zeznań wskazanych powyżej świadków wynikało, że zadania, które wykonywał powód były na tyle mało skomplikowane, że mogli je wykonywać inni pracownicy. To raczej powód miałby problem z wykonywaniem innych zadań niż swoje, a to z powodu jego schorzeń i ograniczeń manualnych, niż odwrotnie. Sąd Rejonowy podkreślił także, że z zeznań

ww. świadków wynikało, że nie zawsze była praca dla zatrudnionych osób, a to w związku ze spadkiem sprzedaży termostatów, co znalazło potwierdzenie w dowodach z dokumentów, jak również korespondowało z zeznaniami samego powoda. Świadek K. W. ostatecznie przyznał również, że dochodziło w przeszłości do sytuacji, w których mówił pracownikom, aby udali się do lekarza, a miało to miejsce w okresach braku wystarczającej ilości pracy dla osób zatrudnionych w ww. zakładzie pracy.

Odnosząc się do zeznań świadka E. W. - kierownika Działu Zatrudnienia i Płac, Sąd Rejonowy wskazał, że jej zeznania w tym zakresie były zbieżne z zeznaniami powoda, tj. świadek zeznała, że z powodem nie omawiano przyczyn rozwiązania stosunku pracy, a jedynie ograniczono się do powtórzenia przyczyny wskazanej w pisemnym oświadczeniu. Świadek wskazała także, że zdarzały się sytuacje, w których bezpośredni przełożony musiał ściągnąć kogoś z urlopu, co jednak nie znalazło potwierdzenia w zeznaniach M. L., jak również nie potwierdził tego kierownik działu K. W.. Dlatego też Sąd nie dał wiary zeznaniom E. W., aby doszło do przerywania urlopu jednego z pracowników, z uwagi na nieobecność w pracy powoda.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powoda w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Natomiast zasłyszane informacje od bliżej nieokreślonych osób, co do ewentualnych zwolnień w okresie jego zatrudnienia nie mogły stanowić dla Sądu przekonującego materiału do poczynienia ustaleń. M. S. nie mógł mieć bowiem wiedzy na temat tego, jak wyglądała sytuacja zakładu pracy po upływie okresu wypowiedzenia, gdy nie był już pracownikiem pozwanej Spółdzielni.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek dopuszczenia dowodu z zeznań świadka E. K. dochodząc do wniosku, że jej zeznania nie wniosłyby ustaleń istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę musiała być bowiem oceniona w oparciu o przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu – absencji chorobowe, powodujące konieczność zmian organizacyjnych.

Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo M. S. zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zważył, że prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zatem zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w kodeksie pracy istnieje rozróżnienie pomiędzy formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 k.p. Na mocy art. 30 § 4 k.p. dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę. Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia

lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

W ocenie Sądu Rejonowego podana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę w postaci częstych i długotrwałych absencji chorobowych, powodujących konieczność zmian organizacyjnych na Wydziale, była nazbyt ogólna, albowiem na jej podstawie nie można było skonkretyzować, co w istocie legło u podstaw rozwiązania umowy o pracę z powodem. Pracodawca nie wyjaśnił także powodowi na czym miałyby polegać zmiany organizacyjne wymuszone jego nieobecnością. Na ten temat z powodem nie rozmawiał brygadzysta M. L., ani też kierownik wydziału K. W.. Powyższa okoliczność nie została także skonkretyzowana przez członka Zarządu R. K. oraz kierownika Działu Zatrudnienia i Płac E. W.. Ta ostatnia osoba zresztą nie była sama zorientowana na czym ewentualne zmiany organizacyjne miały polegać, gdyż nie rozmawiała na ten temat z K. W., od którego inicjatywa zwolnienia miała wypływać.

Niezależnie od tego Sąd Rejonowy uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawę do stwierdzenia, że pracodawca nie wykazał, iż przyczyna podnoszona w toku niniejszego postępowania była uzasadniona. Odnosząc się do zmian organizacyjnych w wydziale produkcji, Sąd wskazał, że przesunięcia pracowników mają miejsce również obecnie. Na miejsce powoda nikt nie został zatrudniony, zatem jego obecność w pracy sama w sobie nie była na tyle istotna, aby wpływała ona w sposób znaczący na dezorganizację wydziału produkcji. Czynności wykonywane przez powoda nie wymagały szczególnego przeszkolenia. Spośród zadań w dziale produkcji prace powoda wymagały mniejszych umiejętności manualnych, niż w przypadku innych stanowisk. Sąd zaznaczył, że jak wynika z zeznań świadków M. L. oraz K. W., nie było trudności w znalezieniu zastępstwa do czynności, których powód nie mógł wykonywać w okresie swojej usprawiedliwionej nieobecności zwłaszcza, że zdarzało się, że również nie było wystarczającej ilości zadań dla innych pracowników, którzy musieli być kierowani do takich czynności jak sprzątnięcie terenu, czy mycie okien. Z zeznań świadka K. W. wynikało także, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było spowodowane istotnie jego absencjami, ale jednocześnie w połączeniu z oceną jego przydatności z uwagi na zdolności manualne do wykonywanej pracy (z uwagi na posiadane schorzenia powodowi musiano powierzać mniej skomplikowane zadania). W tym ostatnim aspekcie była to jednak przyczyna nieujawniona w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Odnosząc się natomiast do samych absencji powoda, Sąd Rejonowy zważył, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę, jeżeli nie upłynął jeszcze termin wskazany w art. 53 k.p. (co stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), jednak musi to być powiązane z innymi okolicznościami – niekorzystnymi skutkami dla pracodawcy, takimi jak dezorganizacja pracy w zakładzie, czego w niniejszej sprawie nie wykazano. Sąd nadmienił przy tym, że spółdzielnia inwalidów posiada swoją specyfikę, jako zakład pracy. Przedmiotem działalności jest zawodowa i społeczna rehabilitacja inwalidów przez pracę w prowadzonym wspólnie przedsiębiorstwie (art. 181a § 1 Prawa spółdzielczego, tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 21). Zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest wpisane w jej działalność, a przez to w wyższym stopniu musi liczyć się z ewentualnymi problemami zdrowotnymi pracowników, które niewątpliwie mogą pojawiać się częściej niż w przypadku innych zakładów pracy. Jednocześnie w ocenie Sądu Rejonowego, także sięganie do absencji powoda z 2012 r. czy 2013 r. jest zbyt daleko idące, skoro w przeszłości pracodawca nie podjął żadnych kroków z tej przyczyny. Podnoszenie nieobecności z 2014 r. jest natomiast o tyle niemiarodajne, że z zeznań świadka K. W. wynika, iż zdarzały się sytuacje, że powodowi wręcz sugerowano, aby udał się do lekarza, gdyż brak było pracy do wykonania na stanowisku powoda, ewentualnie mogło brakować detali do wykonania.

Sąd Rejonowy zważył, że 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 (art. 45 § 1 k.p.). Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego

żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.). W niniejszej sprawie powód dochodził przywrócenia do pracy. Zdaniem Sądu nie było podstaw do stwierdzenia, aby przywrócenie do pracy powoda było niemożliwe lub niecelowe. W zakładzie pracy – według oświadczeń strony pozwanej, a także zeznań świadków – nie doszło do redukcji zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, a dodatkowo z zeznań świadka K. W. wynikało, iż praca na produkcji obecnie jest.

Orzeczenie o kosztach postępowania, Sąd Rejonowy oparł na treści art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Sąd zważył, że w niniejszej sprawie powód nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, dlatego też obciążył pozwaną Spółdzielnię (...) z siedzibą w W. kwotą 1.077 zł (5% z 21.537 zł jako wartość przedmiotu sporu – przychód powoda za 2015 r.) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

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

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 k.p.c.:

- poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na uznaniu, że powodowi nie była znana konkretna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy z zeznań samego powoda wynika, że zdawał on sobie sprawę ze swoich długotrwałych absencji w pracy, które stanowiły podstawę wypowiedzenia stosunku pracy;

- poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na uznaniu, że z zeznań świadka K. W. wynika, jakoby nakłaniał on powoda do pójścia do lekarza, gdy brak było pracy do wykonywania na stanowisku powoda, podczas gdy z treści zeznań świadka wynika, iż była to jednorazowa sytuacja i nie wynikała z rzekomego braku pracy na stanowisku, a gorszym wyglądem powoda mogącym stanowić o jakiejś chorobie;

- poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na uznaniu, że absencja chorobowa powoda z lat 2012-2013 r. nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż jest zbyt daleko idąca, podczas gdy właśnie absencja chorobowa powoda z całego okresu z ostatnich 4,5 roku miała wpływ na decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem;

II. naruszenie prawa materialnego poprzez błędne zastosowanie art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i uznanie, że pozwany nie podał przyczyny rozwiązania stosunku pracy w wypowiedzeniu, w związku z czym wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione, a co doprowadziło do błędnego przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia.

Podnosząc powyższe zarzuty, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że Sąd I instancji przekroczył zasadę swobodnej oceny dowodów i dokonał ustaleń nie wynikających z przeprowadzonych dowodów w zakresie przyjęcia, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była konkretna i rzeczywista, a przez to nie była powodowi znana. W ocenie strony pozwanej, przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę mogą być okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. Do tego rodzaju okoliczności należą, np. częste lub długotrwałe usprawiedliwione nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych, jeżeli dezorganizują pracę w zakładzie pracy. Długotrwałe nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych dezorganizujące pracę w zakładzie pracy są więc konkretną przyczyną, uznawaną w orzecznictwie, uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Zdaniem pozwanej, niezrozumiałe jest również twierdzenie Sądu Rejonowego, jakoby sięganie do absencji powoda z 2012 r., czy 2013 r.

było zbyt daleko idące, skoro w przeszłości pracodawca nie podjął żadnych kroków z tej przyczyny. Dopiero bowiem obraz wszystkich nieobecności powoda, które rozpoczęły się właśnie w 2012 r., stanowiły podstawę do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem. Pozwana zwróciła także uwagę, że w trakcie absencji chorobowych powoda, jego obowiązki przejmowały inne osoby. Nie ma przy tym znaczenia, że nikt nie został zatrudniony w miejsce powoda i że przesuwanie pracowników ma miejsce także obecnie. Okoliczność ta wynika z faktu, że pozwana wciąż boryka się z trudną sytuacją finansową. Od marca 2015 r. do marca 2016 r. z powodu problemów ekonomicznych w Spółdzielni był przestój w produkcji. Obecnie produkcja działa, jednak w marcu i kwietniu 2016 r. podjęte zostały uchwały o zmniejszeniu zatrudnienia oraz ograniczeniu wynagrodzeń wszystkich pracowników pozwanego. Podejmując tak daleko idące działania oszczędnościowe nielogiczne byłoby zatrudnianie nowego pracownika. Na marginesie pozwana podkreśliła także, że co prawda powód jest osobą niepełnosprawną, ale nie jest osobą upośledzoną umysłowo, w związku z czym powinien przynajmniej się domyślać, że długotrwałe absencje w pracy, z których doskonale zdawał sobie sprawę, mogą spowodować konsekwencje dla jego dalszego zatrudnienia przez pozwanego. Pomimo bowiem faktu, iż u pozwanego pracownicy z reguły posiadają różne grupy inwalidztwa, a co za tym idzie, pozwany liczy się z ewentualnymi problemami zdrowotnymi pracowników, które niewątpliwie mogą pojawiać się częściej niż w przypadku innych zakładów pracy, podkreślenia wymaga, że żaden inny pracownik nie przebywał na zwolnieniach lekarskich w tak ogromnym wymiarze, jak czynił to powód, co potwierdzają zeznania wszystkich świadków. Wobec powyższego – w ocenie pozwanej - nie budzi wątpliwości, że złożone powodowi wypowiedzenie stosunku pracy było zgodne z przepisami prawa pracy, a przyczyna wypowiedzenia konkretna i zgodna z prawdą.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego Sąd Okręgowy Warszawa-Praga zważył, co następuje: apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest uzasadnionych przesłanek do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

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

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania Sądu I instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Ocena zeznań świadków należy do Sądu I instancji i nie ulega w zasadzie kontroli odwoławczej, jeżeli jest zgodna z okolicznościami sprawy i nie wykazuje błędu logicznego w rozumowaniu. W sprawie kwestionowane przez pozwaną ustalenia faktyczne, zostały dokonane przez Sąd Rejonowy na podstawie dowodów wskazanych w uzasadnieniu, których ocena nie została skutecznie podważona przez pozwaną. Nie mógł bowiem odnieść skutku zarzut skarżącej, że ocena zeznań świadków M. L. i K. W. dokonana przez Sąd była sprzeczna z zasadami logicznego rozumowania, doświadczeniem życiowym, czy obiektywnym materiałem dowodowym w postaci dowodów z dokumentów. Zeznania świadków zostały bowiem ocenione przez Sąd Rejonowy z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w tym relacji między treścią ich zeznań, a innymi dowodami w sprawie. Należało przy tym mieć na uwadze, że okoliczności faktyczne, co do absencji powoda, liczby dni nieobecności oraz przyczyny tych nieobecności były niesporne pomiędzy stronami. Istota sporu sprowadzała się bowiem do oceny tych okoliczności, jako przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w dniu 19 maja 2016 r.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącą, że podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna w postaci częstych i długotrwałych absencji chorobowych powoda, powodujących konieczność zmian organizacyjnych w Wydziale była jasna i konkretna, gdyż na jej podstawie można było stwierdzić, co w istocie legło u podstaw rozwiązania umowy o pracę, poza samymi absencjami chorobowymi. W tym miejscu wskazać należy, że decyzja o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem ma charakter indywidualny, gdyż zawsze dotyczy konkretnej osoby. Wskazane przyczyny muszą mieć również charakter indywidualny dotyczący konkretnego pracownika. Sąd rozpatrujący odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę ma zatem za zadanie ustalić, czy przyczyny podane przez pracodawcę rzeczywiście miały miejsce i czy można je ocenić jako wystarczające uzasadnienie wypowiedzenia stosunku pracy. Powodowi, jako przyczynę wypowiedzenia wskazano częste, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizowały pracę Spółdzielni oraz z uwagi na powyższe wymagały podejmowania działań natury organizacyjnej. Sądowi Okręgowemu znane jest wynikające z orzecznictwa Sądu Najwyższego stanowisko, zgodnie z którym częste i długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (IPKN 35/98). Nieobecności o takim charakterze mogą być ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy także w odniesieniu do pracownika nienagannie wykonującego swoje obowiązki chociażby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione. Takie nieobecności sprzeczne są bowiem z celem stosunku pracy polegającym na zatrudnianiu pracownika do świadczenia przez niego pracy (I PKN 422/97). Znane Sądowi Okręgowemu jest również stanowisko, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania, wskazywana na jego uzasadnienie przyczyna nie musi mieć nadzwyczajnej wagi, a pracodawca ma prawo doboru pracowników do wykonywania stawianych przed nim zadań.

Na skutek złożonego przez powoda odwołania od otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę, wypowiedzenie to podlega ocenie w zakresie jego zgodności z prawem i zasadności. Użyty w art. 45 § 1 k.p. zwrot „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadne” zawiera element ocenny. To sądowi powierzona została ocena zasadności wypowiedzenia w okolicznościach konkretnej sprawy. Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich przydatności nie jest prawem bezwzględny. Podlega ono ograniczeniu właśnie w myśl art. 45 § 1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem. Rozwiązanie umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem podlega kontroli sądu pracy między innymi również pod kątem spełnienia tej przesłanki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., I PKN 37/97).

W rozpoznawanej sprawie powód kwestionował fakt, że jego nieobecności z powodu choroby dezorganizowały pracę strony pozwanej. Ciężar dowodu dezorganizacji spowodowanej nieobecnością powoda w pracy spoczywał na stronie

pozwanej. Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą w sposób racjonalny, pomimo, że musi liczyć się z ewentualnymi, spowodowanymi niezdolnością do pracy nieobecnościami nie zatrudnia z reguły pracowników „na zapas” na wypadek tych nieobecności. Każda nieobecność w takiej sytuacji powoduje pewną dezorganizację pracy, co nie oznacza jednak każdorazowo możliwości uzasadnionego rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę. Aby powodujące dezorganizację nieobecności uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę muszą mieć charakter nieprzewidzianych, częstych i powtarzających się. Analiza nieobecności powoda nie pozwala na przypisanie im takich cech. Trafnie zwrócił Sąd Rejonowy uwagę, że Spółdzielnia (...), w której zatrudniony był powód posiada swoją specyfikę, jako zakład pracy. Przedmiotem jej działalności jest bowiem zawodowa i społeczna rehabilitacja inwalidów przez pracę w prowadzonym wspólnie przedsiębiorstwie. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest zatem wpisane w jej działalność, a przez to w wyższym stopniu musi liczyć się z ewentualnymi problemami zdrowotnymi pracowników, które niewątpliwie mogą pojawiać się częściej niż w przypadku innych zakładów pracy. Jednocześnie zauważyć należy, że czynności wykonywane przez powoda nie wymagały szczególnego przeszkolenia. Spośród zadań przewidzianych do wykonania w dziale produkcji, prace powoda wymagały mniejszych umiejętności manualnych, niż w przypadku innych stanowisk. Powyższe wynika jednoznacznie z zeznań świadków M. L. i K. W., którzy wskazali, że w trakcie absencji chorobowych powoda, nie było trudności w znalezieniu zastępstwa do czynności, których powód nie mógł wykonywać w okresie swojej usprawiedliwionej nieobecności, zwłaszcza, że zdarzało się, że również nie było wystarczającej ilości zadań dla innych pracowników, którzy musieli być kierowani do takich czynności, jak sprzątanie terenu, czy mycie okien. Ponadto odnosząc się do absencji powoda w latach 2012-2013, to wskazać należy, że w stosunku do tego okresu czasu, pozwana nie podjęła żadnych kroków, zmierzających do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wręcz przeciwnie powód był pracownikiem, którego praca była doceniana m.in. w formie wyróżnień i nagród uznaniowych. Jednocześnie, jak przyznał świadek K. W., zdarzały się sytuacje, że w 2014 r., sugerowano powodowi, aby ten udał się do lekarza, gdyż brak było pracy do wykonania na jego stanowisku, ewentualnie mogło brakować detali do wykonania powierzanych czynności. Należy także zauważyć, że absencje chorobowe powoda miały związek z leczeniem jednego schorzenia, w związku, z czym w przekonaniu Sądu II instancji nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy.

Ponadto Sąd Okręgowy uznał, że uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę dezorganizacja musi być istotna w skutkach. Usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. Dla wykazania zasadności wypowiedzenia, w rozumieniu art. 45 §1 k.p., nie jest w takiej sytuacji wystarczające m.in. powołanie się na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymania terminów zleceń. Pracodawca, który jest przedsiębiorcą powinien organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników. Odnosząc się natomiast do zmian organizacyjnych w wydziale produkcji pozwanej Spółdzielni wskazać należy, że przesunięcia pracowników z uwagi na nieobecności niektórych z nich, mają miejsce także obecnie. Dodatkowo na miejsce powoda nikt nie został zatrudniony, a zatem jego obecność w pracy nie była widocznie na tyle istotna, aby wpływała w sposób znaczący na dezorganizację zakładu pracy. Stanowisko zajmowane przez powoda nie było zatem stanowiskiem kluczowym, albowiem nie wymagało zatrudnienia nowego pracownika, a jednocześnie nie powodowało dezorganizacji harmonogramu czasu pracy pozostałych pracowników. Dla oceny, czy nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę ma bowiem znaczenie nie tyle sam czasokres tych nieobecności, lecz przede wszystkim okoliczność, czy nieobecności te powodowały zakłócenia w procesie pracy, czy ją dezorganizowały, co też w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Ponadto jak wynika z zeznań świadków M. L. i K. W., z powodem nie przeprowadzono rozmów w okresie jego zatrudnienia, czy i jakie są konsekwencje jego absencji dla pracodawcy i jak to może przekładać się na jego zatrudnienie w przyszłości. Z zeznań ww. świadków wynika także, że zadania, które wykonywał powód były na tyle mało skomplikowane, że mogli je wykonywać inni pracownicy. Świadcowie stwierdzili przy tym, że to raczej powód miałby problem z wykonywaniem innych zadań niż swoje, a to z powodu jego schorzeń i ograniczeń manualnych niż odwrotnie. Także okoliczność, że nie zawsze była praca dla osób zatrudnionych w Spółdzielni znajduje potwierdzenie w złożonych dokumentach, jak również koresponduje z zeznaniami świadków oraz samego powoda. Z tych wszystkich względów, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. oraz art. 233 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie

w sprawie nie były uzasadnione. Wbrew stanowisku apelującej, zgromadzony materiał dowodowy i ustalony stan faktyczny pozwalał na dokonanie oceny, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było uzasadnione. Wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie były bowiem konkretne i nie spełniały wszystkich wymagań określonych w przepisie art. 30 § 4 k.p.

Sąd Okręgowy miał także na uwadze, że wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecność spowodowaną chorobą może być uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00). W rozpoznawanej sprawie strona pozwana takiego związku nie wykazała. Jej twierdzenia w tym zakresie mają ogólny jedynie charakter. Zważyć także należy, że typowanie do zwolnienia miało u strony pozwanej charakter ograniczony jedynie do wskazania osób korzystających najczęściej ze zwolnień lekarskich ze względu na niezdolność do pracy. Ich liczba oraz liczba dni na które opiewały były jedynym i wyłącznym kryterium wskazania osób przewidzianych do rozwiązania stosunku pracy. Do wypowiedzenia umowy o pracę przewidziane zostały zatem osoby o najwyższej absencji chorobowej bez dokonywania zindywidualizowanej oceny wpływu tych absencji na poziom dezorganizacji pracy u strony pozwanej. W przypadku powoda uznano nawet, że podstawą wypowiedzenia jest także z uwagi na ilość absencji chorobowych, jego mała przydatność do pracy na zajmowanym stanowisku. Działania strony pozwanej ocenione być mogą w takiej sytuacji jako podjęte w celu wyeliminowania z załogi całej grupy pracowników korzystających ze zwolnień lekarskich bez indywidualnej oceny wpływu zwolnień poszczególnych osób na jej działalność. Dowodów na przeprowadzenie takiej oceny strona pozwana bowiem nie przedstawiła. Poziom nieobecności powoda w pracy nie jest w sprawie sporny. Nie jest niski, aczkolwiek bez wykazania, że dezorganizował pracę strony pozwanej w sposób znaczący nie uzasadnia on samodzielnie dokonanego wypowiedzenia. Przy ocenie jego zasadności uwzględnieniu podlegają nie tylko interesy pracodawcy, ale również uzasadnione interesy pracownika. Powód pracował u strony pozwanej przez okres 30 lat. Do jego pracy nie było zastrzeżeń. Do powierzonych obowiązków przejawiał on właściwy stosunek. Jego zwolnienia lekarskie w latach 2012-2016 wynikały natomiast z jednego istniejącego u niego schorzenia natury ortopedycznej. Przepracowanie przez powoda całego okresu wypowiedzenia świadczy natomiast o tym, że powód może u strony pozwanej nadal pracować.

Mając powyższe na uwadze, Sąd II instancji uznał zarzuty apelacji za nieuzasadnione, wobec czego na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił. Sąd Okręgowy miał na względzie, że dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę trafnie ocenione zostało przez Sąd Rejonowy jako nieuzasadnione. W przekonaniu Sądu II instancji poziom absencji powoda nie osiągnął rozmiaru, przy którym dalsze trwanie stosunku pracy byłoby sprzeczne z jego celem, a strona pozwana nie wykazała, aby absencja powoda oceniona indywidualnie była przyczyną istotnej dezorganizacji procesu pracy u strony pozwanej.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)