

sygn. akt VII Pa 125/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2018 r.

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

Przewodniczący: SSO Zbigniew Szczuka

Sędziowie: SO Dorota Michalska

SO Monika Roslan- Karasińska (spr.)

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 grudnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą we W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 maja 2018 r., sygn. akt VI P 394/16

1. prostuje oczywistą omyłkę pisarską zawartą w wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 maja 2018 r., sygn. akt VI P 394/16 w ten sposób, że w komparycji wyroku po oznaczeniach stron procesu i po słowach: „o” wpisuje: „o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy”;

2. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą we W. na rzecz powódki J. B. tytułem odszkodowania kwotę 8.413, 56 złotych brutto (osiem tysięcy czterysta trzydzieści złotych i 56/100);

3. zasądza od pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą we W. na rzecz powódki J. B. tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego łącznie kwotę 510,00 złotych (pięćset dziesięć złotych), w tym kwotę 120,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Monika Roslan- Karasińska SSO Zbigniew Szczuka SSO Dorota Michalska

UZASADNIENIE

W dniu 24 maja 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sprawy z powództwa J. B. przeciwko (...) Sp. z o.o. sp. k. z siedzibą we W. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy, wynagrodzenie sygn. akt VI P 394/16 wydał wyrok, na podstawie którego oddalił powództwo i zasądził

od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360,00 złotych (trzysta sześćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje

Powódka była zatrudniona w sklepie w W. przy ul. (...)

od 2 grudnia 2013 r - początkowo na czas określony do 28 lutego 2014 r a następnie

od 1 marca 2014 r na stanowisku sprzedawcy kasjera w dziale kas w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony.

Dnia 12 grudnia 2015 roku w trakcie dnia pracy powódka poczuła się bardzo źle, zaczął doskwierać jej ból brzucha, o czym poinformowała przełożonego jednocześnie oznajmiając, że nie obejdzie się bez wizyty na pogotowiu. Po dotarciu do szpitala powódka została natychmiast poddana kilkudniowej hospitalizacji w wyniku, której okazało się, że ma żółtaczkę mechaniczną, kamice dróg żółciowych oraz pęcherzyka żółciowego.

W związku z problemami zdrowotnymi nieobecność powódki w pracy z powodu absencji wyniosła aż 117 dni roboczych, tj. 168 dni kalendarzowych. W 2015r. powódka była nieobecna w pracy przez w sumie 24 dni robocze, tj. 32 dni kalendarzowe. W okresie od dnia 1.01.2016 r. do dnia 31.07.2016 r. powódka była nieobecna przez 93 dni robocze, tj. 136 dni kalendarzowych.

Nieobecności powódki dezorganizowały proces pracy i wiązały się z ponoszeniem przez pracodawcę dodatkowych kosztów wobec konieczności uzupełnienia braków kadrowych. W okresach nieobecności powódki dokonywano zmian w grafiku, zlecano pracownikom wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. W związku

z nieobecnościami powódki w marcu 2016r, wprowadzono zmiany w grafiku S. K. (dotyczy dnia 23.03.2016.r), T. R. (dotyczy dnia 02.03.2016r.), B. C. (dotyczy dnia 08.03.2016r., 09.03.2016r, 11.03.2016r., 19.03.2016r., 30.03.2016r.), R. D. (dotyczy dnia 12-13.03.2016r.), B. K. (dotyczy dnia 07.03.2016r., 23- 25.03.2016r., 29-30.03.2016r.), M. C. (dotyczy dnia 10.03.2016r., 23.03.2016r., 31.03.2016r.), D. P. (dotyczy dnia 29-31.03.2016r.), p. A. W. (dotyczy dnia 03.03.2016r., 07.03.2016r., 24.03.2016r., 26.03.2016r.), J. W. (dotyczy dnia 07- 08.03.2016r.,

10-12.03.2016r., 15-16.03.2016r., 21-25.03.2016r., 29-31.03.2016r.), H. K. (dotyczy dnia 26.03.2016r.), E. K. (dotyczy dnia 23.03.2016r.).

Również w kwietniu 2016r. dokonywano licznych zmian w grafiku, i tak dokonano zmian

w grafiku K. P. za dni 01-02.04.2016 r; D. P. - dotyczy dni 01- 02.04.2016r., 07.04.2016r., 25.04.2016r, 27.04.2016r.; B. C. - dotyczy

dni 04.04.2016r., 07.04.2016r., 12-13.04.2016r.; R. D. - dotyczy dnia 05.04.2016r.; S. K. - dotyczy dni 07.04.2016r., 09.04.2016r., 14.04.2016r., T. R. - dotyczy dni 04 - 05.04.2016r., 07.04.2016r., 12.04.2016r., K. T. - dotyczy dni 08.04.2016r., 15.04.2016r., 18.04.2016r., 23.04.2016r., M. M. (1) - dotyczy dni 21.04.2016r., 22- 23.04.2016r.; J. P. (1), R. W. - 24.04.2016r., 27.04.2016r., M. W. - dotyczy dnia 14.04.2016r., A. W. - dotyczy dnia 01.04.2016r.; A. D. - dotyczy dnia 13.04.2016r., M. P. - dotyczy dnia 24.04.2016r., 27.04.2016r., A. S. (1) - dotyczy dnia 29.04.2016r. W celu wsparcia marketu nr (...) przy ul. (...) w W., w którym zatrudniona była powódka, delegowano do pracy w tym

markecie podczas jej nieobecności pracowników z innych marketów, np. z Ł., czy też B.. Pracownikom tym pokrywano koszty noclegów oraz przejazdu, wypłacano im diety, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Nieobecności powódki powodowały także konieczność zorganizowania przez pracodawcę wsparcia działu kas pracownikami hali sprzedaży. Poszczególne osoby z innych działów były proszone o przejęcie czynności powódki,

co powodowało, że pozostawiali oni swoją pracę. W pozwanej obowiązuje program

tzw. Gwarancji zasad realizacji, m.in. gwarancja sprawnej obsługi kasy oraz gwarancja świeżości. W związku z licznymi nieobecnościami powódki, mimo podjętych działań nie było możliwe zapewnienie prawidłowego funkcjonowania marketu, powstawały większe kolejki do kas, a na półki trafiał towar po terminie przydatności. Skutkowało to koniecznością wypłaty klientom bonów o wartości 5 zł w związku z długotrwałym oczekiwaniem w kolejce do kasy.

Łącznie w okresie nieobecności powódki z powodu choroby wypłacono

341 gwarancji sprawnej obsługi na kasach oraz 540 gwarancji świeżości.

W dniu 31.08.2016 r. wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30.09.2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano jeden z najwyższych poziomów nieobecności wśród pracowników zatrudnionych na terenie marketu w W. przy ul. (...), biorąc pod uwagę okres od dnia 1.08.2015 r. do 31.07.2016 r. związany ze zwolnieniami lekarskimi. Pozwany wskazał, że tak częste nieobecności są sprzeczne z istotą stosunku pracy, którego celem jest świadczenie pracy na rzecz pracodawcy. W tym okresie poziom absencji powódki w pracy wyniósł aż 117 dni roboczych, tj. 168 dni kalendarzowych. W 2015 r. powódka była nieobecna w pracy przez w sumie 24 dni robocze, tj. 32 dni kalendarzowe. W okresie od dnia 1.01.2016 r. do dnia 31.07.2016 r. powódka była nieobecna przez 93 dni robocze, tj. 136 dni kalendarzowych.

W treści oświadczenia wyjaśniono powódce, że sytuacja ta wymagała od pracodawcy podejmowania dodatkowych działań natury organizacyjnej, choćby takich jak podział jej obowiązków pomiędzy pozostałych pracowników. Wskazano także, że jej liczne nieobecności są sprzeczne z istotą stosunku pracy, którego celem jest świadczenie pracy na rzecz pracodawcy. Wyjaśniono również powódce, że absencja rozłożona na częste, powtarzające się nieobecności stanowi istotny problem dla pracodawcy i powoduje dezorganizację procesu pracy.

Pracodawca konsultował przed zwolnieniem powódki z pracy zamiar jej zwolnienia z Komisją Związkową NSZZ "Solidarność", która wyraziła opinię negatywną w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę.

Po wręczeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę pracownicy sklepu (...) przy ulicy (...) z działu kas, działu artykułów świeżych oraz artykułów spożywczych podpisali oświadczenie z treści którego wynikało, że w związku

z długotrwałym zwolnieniem powódki od grudnia 2015 r do maja 2016 r nie odczuli dodatkowego nakładu pracy czy też presji ze strony kierownictwa i nie widzą podstaw do jej zwolnienia. Zbieraniem podpisów zajęła się A. K.. Tylko 12 osób które złożyły podpisy na oświadczeniu pracowało w dziale kas. Następnie J. P. (2), T. Z. oraz A. M. oświadczyli następnie przełożonemu, że podpisały się pod czymś czego do końca nie przeczytały i nie zrozumiały .

Sąd Rejonowy przytoczył zeznania poszczególnych świadków oraz powódki i ocenił ich wiarygodność. Wskazał przy tym, że nie dał wiary zeznaniom świadków w zakresie w jakim wywodzili, że nieobecność powódki nie dezorganizowała pracy, gdyż pozostawało to w sprzeczności z zeznaniami kadry kierowniczej sklepu oraz zasadami doświadczenia życiowego które wskazuje, że każda nieobecność pracownika w pracy dezorganizuje proces pracy. Pracownicy pracujący na kasie z oczywistych względów nie mają wiedzy w jaki sposób kierownictwo sklepu organizuje pracę sklepu. Fakt, że pracownicy kas nie odczuwali zwiększenia swoich obowiązków wynikała z faktu przesuwania pracowników i innych działów oraz innych sklepów, co zostało potwierdzone dokumentacją złożoną przez pozwanego w postaci: grafików, ewidencji czasu pracy, voucherów na nocleg, wypłaty gwarancji sprawnej obsługi i gwarancji świeżości, zestawienie zmian w grafikach.

Sąd Rejonowy zaznaczył również, że dowodu na brak zaistnienia dezorganizacji pracy marketu nie może stanowić oświadczenie z dnia 5.09.2016r., przedłożone przez powódkę z uwagi na budzący wątpliwości sposób pozyskania przez powódkę podpisów pod tym oświadczeniem, a także zeznania świadków co do okoliczności jego podpisywania.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyny wypowiedzenia podane przez stronę pozwaną są konkretne, rzeczywiste i uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna sformułowana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w dostateczny sposób konkretyzuje okoliczności będące podstawą wypowiedzenia powódce umowy. Pracodawca wskazał na to jakie nieobecności oraz w jakim okresie stanowiły przyczynę wypowiedzenia, wyraźnie podkreślił również na fakt, że dezorganizowały one pracę marketu. Powódka

we wskazanym w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem okresie, tj. od 1.08.2015r. do 31.07.2016r. była nieobecna w pracy przez łącznie 117 dni roboczych. W 2015r. absencje powódki z powodu choroby wyniosły 24 dni robocze, tj. 32 dni kalendarzowe, natomiast w okresie od 1.01.2016r. do 31.07.2016r. -93 dni robocze, tj. łącznie 136 dni kalendarzowych.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów

o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika

do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przytoczony przepis wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, a mianowicie: niezasadność wypowiedzenia związaną z nieprawdziwością lub niewystarczającą doniosłością okoliczności wskazanej jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę oraz niezgodność

z prawem wypowiedzenia polegającą na naruszeniu przepisów regulujących zasady rozwiązania stosunku pracy w tym trybie.

Zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie brak jest podstaw do uwzględnienia przedmiotowego powództwa, albowiem dokonane wypowiedzenie jest zgodne z prawem pod względem formalnym i materialnie zasadne. Zważyć należy, że oświadczenie

o wypowiedzeniu umowy o pracę powódki zostało złożone z zachowaniem przewidzianej przez ustawę formy pisemnej zaś w jego treści została wskazana przyczyna wypowiedzenia, co czyni zadość wymogowi przewidzianemu w art. 30 § 4 k.p. Redakcja tej przyczyny nie budzi żadnych zastrzeżeń, albowiem została ona ujęta jasno i konkretnie skutkiem czego zwalniany pracownik nie miał wątpliwości co do okoliczności stanowiącej powód rozwiązania jego stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Dowodzi zaś tego sama treść pozwu, albowiem przedstawiona w nim argumentacja jest adekwatna

do okoliczności stanowiącej powód wypowiedzenia umowy o pracę powódki skoro jej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą i obciążenia pracodawcy tzw. ryzykiem osobowym. Pracodawca przeprowadził również konsultację związkową z organizacją związkową których członkiem była powódka z zachowaniem wymagań przewidzianych

w art. 38 k.p. odnośnie formy i terminu. Nadto zaś oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zawiera prawidłowe pouczenie o prawie, terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dokonane wypowiedzenie umowy o pracę jest w ocenie Sądu Rejonowego również zasadne, albowiem wskazana w nim przyczyna jest prawdziwa i na tyle istotna, że uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Wypowiedzenie jest zwykłym normalnym trybem rozwiązania umowy o pracę, stąd też przyczyna dokonania tej czynności prawnej nie musi odznaczać się szczególną wagą czy szczególną doniosłością. Przyczyna wskazana przez pracodawcę w jego oświadczeniu woli musi być prawdziwa i w realiach niniejszej sprawy prawdziwość tej okoliczności nie budzi wątpliwości, albowiem jej istnienia dowodzą: zeznania powódki, która przecież nie kwestionowała faktu korzystania z długotrwałych zwolnień lekarskich, zeznania świadków M. S., W. W. D. Ż. a także dokumenty dotyczące delegowania pracowników z innych sklepów

i zmiany grafików. Sama powódka nie kwestionowała, że we wskazanym okresie korzystała z krótkotrwałych zwolnień lekarskich, których długość trwała przez kilka miesięcy.

Nie budzi wątpliwości, że nieobecności powódki negatywnie wpływały na organizację pracy w kasach i okoliczności tej dowodzą zeznania w/w świadków którzy wskazali konkretne przejawy dezorganizacji, a mianowicie: konieczność przesunięcia osób z innych sklepów, dodatkowe obciążenie pracą personelu przeszkolonego z obsługi kasy z innych działów oraz potrzebę dokonywania zmian w rozkładzie czasu pracy pozostałych pracowników, pracę w godzinach nadliczbowych. Konieczność podejmowania takich działań - w ocenie Sądu Rejonowego - jednoznacznie wskazuje, że nieobecność powódki w pracy skutkowałą dłuższymi zakłóceniami w organizacji pracy w pozwanym zakładzie, albowiem sama potrzeba organizowania zastępstw na stanowisku nieobecnego pracownika - w obiektywnej ocenie - jest zjawiskiem niekorzystnym dla każdego pracodawcy. Twierdzenia strony pozwanej o dezorganizacji pracy

kasy ze względu na nieobecności powódki były zasadne. Nieobecności powódki w pracy były długie, co skutkowało stałą koniecznością podejmowania przez pracodawcę działań organizacyjnych w celu zapewnienia zastępstwa za nieobecną pracownicę. Pracodawca musiał delegować pracowników do sklepu na ul. (...) w W. co z kolei pociągało za sobą wydatki na wypłatę należności z tytułu bonów. Działania te okazały się skuteczne (z zeznań świadków którym sąd nie dał wiary w zakresie braku dezorganizacji pracy) jeżeli chodzi o zapobiegnięcie ujemnym skutkom wynikającym z nieobecności powódki w pracy niemniej jednak powodzenie tych zabiegów nie oznacza, że z punktu widzenia funkcjonowania zakładu pracy była to sprawa obojętna. Jednocześnie nieobecności powódki w pracy powodowały dezorganizację procesu pracy i wiązały się z ponoszeniem przez pracodawcę dodatkowych kosztów wobec konieczności uzupełnienia braków kadrowych. Faktu ponoszenia kosztów w związku z licznymi nieobecnościami powódki nie zmienia przy tym to, że pozwany pracodawca nie zatrudnił na jej miejsce nowego pracownika. Przeciwnie, wobec absencji powódki strona pozwana zmuszona była podejmować szereg czynności, by uzupełnić braki kadrowe. W celu wsparcia marketu nr (...), w którym zatrudniona była powódka, delegowano do pracy w tym markecie podczas nieobecności powódki pracowników z innych marketów, m. in. z Ł., czy też B.. Wiązało się to z koniecznością zapewnienia delegowanym pracownikom noclegów. Ponadto pracodawca wypłacał tym pracownikom diety, pokrywał ich koszty przejazdu, wypłacał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nieobecności powódki wymagały także od pracodawcy organizowania wsparcia działu kas pracownikami hali sprzedaży. Poszczególne osoby proszone były o przejęcie czynności powódki, z uwagi na jej nieobecność. Fakt przesuwania pracowników hali sprzedaży powodował to, że pracownicy ci pozostawiali swoją pracę, jaką było m.in. rozpakowywanie palet na markecie i szli pracować na kasie.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 k.p. powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy.

Interes zakładu pracy należy natomiast pojmować w łączności z istotą i celem stosunku pracy. Skoro zaś celem stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika po to, by zakład pracy - płacąc mu wynagrodzenie - mógł na niego liczyć i prowadzić zamierzoną działalność, to częste i długotrwałe nieobecności w pracy sprzeczne są z tym celem. Mogą więc uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, choćby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione.

W ocenie Sądu Rejonowego długotrwała i powtarzająca się nieobecność w pracy stanowi ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki. Przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę może stanowić okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. Taką przyczyną w szczególności może być długotrwała usprawiedliwiona nieobecność pracownika z przyczyn zdrowotnych, w razie gdy powoduje ona dezorganizację pracy w zakładzie. Wniosek taki można wyprowadzić między innymi z unormowań dotyczących rozwiązywania umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby pracownika przewidzianych w art. 53 k.p. Zawarta jest w nich bowiem generalna myśl, iż pracodawca powinien mieć możliwość rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika, przy czym w zasadzie bez znaczenia są w tym wypadku inne okoliczności, niż długość zatrudnienia u danego pracodawcy oraz przyczyny choroby (wypadek przy pracy, choroba zawodowa). Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p może nastąpić bez wypowiedzenia, natomiast nie oznacza to, że z powodu długotrwałej choroby pracownika stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia. W ocenie Sądu Rejonowego dokonane wypowiedzenie nie narusza również art. 8 k.p., albowiem jak już wspomniano wcześniej pracodawca nie ma obowiązku utrzymywania stosunku pracy chorego pracownika natomiast ewentualne rozwiązanie umowy o pracę z tej przyczyny wyklucza wyłącznie odzyskanie przez pracownika zdolności

do wykonywania pracy. Nie narusza natomiast zasad współzycia społecznego pracodawca, który wypowiedzi umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika.

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo jako niezasadne, o czym orzekł w pkt. I sentencji wyroku na podstawie art. 45 § 1 k.p., orzekając o kosztach w pkt II na podstawie art. 98 § 1 i § 2 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 20 lipca 2018 r. strona powodowa, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powódki zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. polegające na nieuwzględnieniu przy dokonywaniu oceny dowodów zeznań pracowników marketu na ul. (...) podnoszonych przez tych pracowników okoliczności, z których wynikało, że:

– pracownicy innych marketów byli do marketu na ul. (...) dowożeni do pomocy także gdy powódka nie przebywała na zwolnieniu,

– bony o wartości 5 zł z powodu dłuższego oczekiwania w kolejce były wydawane klientom także gdy powódka nie przebywała na zwolnieniu oraz, że były wydawane bez weryfikacji czy klient oczekiwał w kolejce ponad 5 minut,

– bony o wartości 5 zł z tytułu znalezienia przez klienta przeterminowanego towaru były wydawane także gdy powódka nie przebywała na zwolnieniu,

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie pomimo iż z ustalonego stanu faktycznego, nawet przy przyjęciu, że Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów postępowania, wynika, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę w okolicznościach niniejszej sprawy było niezasadne.

W oparciu o powyższe zarzuty pełnomocnik powódki wniósł o zmianę skarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódki rozwinął podniesione zarzuty wskazując, że Sąd Rejonowy pominął podnoszone przez innych świadków okoliczności świadczące o braku dezorganizacji pozwanego w trakcie nieobecności powódki, jak również to, że pewnie sytuacje miały miejsce niezależnie od jej absencji w pracy. Ponadto w ocenie pełnomocnika powódki niezależnie od prawidłowości powyższych zarzutów wypowiedzenie powódce umowy o pracę było niezasadne, gdyż jej nieobecności były spowodowane chorobą i informowała o nich swojego pracodawcę na bieżąco. Zwrócił również uwagę

na fakt, że powódce wypowiedziano umowę dopiero 3 miesiące po jej powrocie z ostatniego zwolnienia lekarskiego, co powinno dać pracodawcy podstawę do uznania, że nieobecności nie będą się powtarzać w przyszłości. Ponadto wskazał, że oceniając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę nie można pominąć ochronnej funkcji prawa pracy i wiążącego się z zatrudnianiem pracowników ryzyka zachorowania i nieobecności pracownika.

W odpowiedzi na apelację z dnia 13 sierpnia 2018 r. pełnomocnik pozwanej wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powyższego pisma pełnomocnik ustosunkowała się do podniesionych w apelacji zarzutów wskazując, że są one niezasadne.

W ocenie pozwanej skarżący nie wykazali aby rozumowanie Sądu Rejonowego było nielogiczne lub sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, a zarzut naruszenia

art. 233 § 1 k.p.c. posłużył powódce jedynie do zaprezentowania własnej oceny sprawy opartej na wyrwanych z kontekstu i niepełnych zeznań świadków. Powołując się na poglądy orzecznictwa pełnomocnik wskazała również, że konkluzja Sądu Rejonowego co do zasadności wypowiedzenia umowy o pracę była prawidłowa, bowiem długotrwała choroba pracownika stanowi przyczynę wypowiedzenia z uwagi na niekorzystne skutki dla pracodawcy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja była zasadna i skutkowałą zmianą skarżonego wyroku.

Na wstępie Sąd Okręgowy wyjaśnia, że w komparycji skarżonego wyroku zaistniały niedokładności pisarskie. Zostały one częściowo sprostowane na podstawie postanowienia

z dnia 31 sierpnia 2018 r. w ten sposób, że po słowach „przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą we W.” dodano słowa „o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie”. Mimo powyższego sprostowania w dalszym ciągu skarżony wyrok zawierał jednak niedokładności co do określenia przedmiotu sporu. Niedokładności te zostały sprostowane z urzędu na podstawie art. 350 § 3 k.p.c., o czym orzeczono w pkt 1 sentencji wyroku.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością apelacji Sąd Okręgowy zważył, zgodnie

z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”,

a nie „apelację”, a co za tym idzie, obowiązkiem sądu drugiej instancji jest rozpoznanie sprawy w granicach apelacji, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) oraz danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.) (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015r. II PK 65/14). Sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006r., I PK 169/05).

Należy podkreślić, że art. 233 § 1 k.p.c. narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98).

W treści apelacji skarżąca podniosła zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie przy dokonywaniu oceny dowodów zeznań pracowników sklepu pozwanej znajdującego się na ul. (...) w zakresie podnoszonych przez nich okoliczności, które były związane z przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2016 r. Jednocześnie pełnomocnik skarżącej zarzucił Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie wskazując, że z ustalonego stanu faktycznego – niezależnie od podniesionych zarzutów naruszenia przepisów postępowania

w sposób wskazany powyżej – wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione.

Postępowanie przeprowadzone przez Sąd Okręgowy prowadziło to uznania zarzutów podniesionych przez stronę powodową za trafne. W istocie, Sąd Rejonowy nie dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego w zakresie wskazanym przez stronę skarżącą

i nie wyprowadził wniosków płynących w sposób jednoznaczny z zebranych w sprawie dowodów, czego bezpośrednim skutkiem było naruszenie przepisów prawa materialnego

w zakresie zasadności przyczyn spornego wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy błędnie ustalił stan faktyczny w zakresie okoliczności związanych z nieobecnością powódki, w tym skutków, jakie nieobecność ta miała wywrzeć w zakresie organizacji pracy w sklepie pozwanej. W efekcie powyższego Sąd Okręgowy podzielił stanowisko powódki w

kontekście nieprawidłowości przy ocenie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed Sądem I Instancji, co prowadziło do ustalenia nieprawidłowego stanu faktycznego sprawy w zakresie mającym istotny wpływ na jej rozstrzygnięcie.

Zdaniem Sądu Okręgowego rację ma skarżąca, że Sąd Rejonowy pominął w szczególności relacje świadków zatrudnionych w sklepie pozwanej przy ul. (...) dotyczących dezorganizacji pracy w sklepie pozwanej, jednocześnie poświęcając całość uwagi zeznaniom osób z kręgu kadry kierowniczej, które w całościowym ujęciu stanowisk stron oraz przedłożonych w toku postępowania dowodowego zdaniem Sądu Okręgowego nie dawały jednoznacznych podstaw do uznania spornego wypowiedzenia umowy za zasadne.

W szczególności Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu Rejonowego co do zeznań świadków w zakresie, w jakim wywodzili, że nieobecność powódki nie dezorganizowała pracy. Dokonując powyższej oceny Sąd Rejonowy wskazał, że zeznania świadków pozostawały w sprzeczności z zeznaniami kadry kierowniczej sklepu oraz zasadami doświadczenia życiowego, a ponadto pracownicy pracujący na kasie z oczywistych względów nie mają wiedzy w jaki sposób kierownictwo sklepu organizuje pracę sklepu. Taka ocena zdaniem Sądu Okręgowego było jednostronna i nie uwzględniała wszystkich aspektów sprawy, jakie należało wziąć pod uwagę. W ocenie Sądu Okręgowego stwierdzenie, że pracownicy pracujący na kasie „z oczywistych względów” nie mają wiedzy w jaki sposób kierownictwo sklepu organizuje jego pracę jest bezpodstawne. Sąd Rejonowy nie uwiarygodnił przy tym „oczywistości” tych względów, zaś zasady doświadczenia życiowego wskazują wniosek wprost przeciwny. Zgodnie z tymi zasadami, jak również regułami logiki życiowej oraz elementarnymi zasadami organizacyjnymi w każdym zakładzie pracy obowiązuje pewien zbiór norm które winny być przestrzegane przez pracowników.

Normy te dotyczą również organizacji i podziału pracy. Naturalnym jest przy tym, że osoba pracując u danego pracodawcy (w jego oddziale lub komórce organizacyjnej) już przez pewien czas nabywa wiedzę co do obowiązujących w danym zakładzie pracy norm i zasad pracy, a więc również tego, jak ta praca jest zorganizowana. W konsekwencji w ocenie Sądu Okręgowego uprawniony jest wniosek, że pracownik legitymującym się pewnym stażem pracy w danym zakładzie pracy jest w stanie nie tylko powziąć informację o organizacji pracy, lecz również nabyć podstawową świadomość co do jej prawidłowości – bądź jej braku – choćby na bazie własnych obserwacji. Odnosząc powyższe na tło omawianej oceny dowodów, o ile można stwierdzić, że osoby zatrudnione jako kasjerzy dysponują mniejszą wiedzą odnośnie organizacji pracy w sklepie, o tyle wniosek, że takiej wiedzy zapewnienie nie posiadają, jest nieuzasadniony. Pracownicy ci mają przecież dostęp m. in. do grafiku pracy, list obecności, czy też informacji o zastępstwach lub dotyczących pracy zmianowej. Również sam fakt wykonywania pracy czy też kontakty z innymi pracownikami dają bezpośrednią wiedzę co do tego, czy praca danego działu jest zorganizowana w sposób prawidłowy, czy też wymaga poprawy w tej czy innej kwestii. Stąd też w ocenie Sądu Okręgowego uprawniony byłby wniosek co do tego, że osoby pracujące na kasie mogły legitymować się mniejszą wiedzą w zakresie organizacji pracy w pozwanym sklepie, jednak całkowite dezawuowanie zeznań tych osób w sposób dokonany przez Sąd Rejonowy było w istocie pozbawione podstaw. Nawet gdyby przyjąć, że osoby zatrudnione przy obsłudze kas istotnie nie posiadały żadnej wiedzy co do organizacji pracy – co w ocenie Sądu Okręgowego już choćby

z powyższych przyczyn miejsca mieć nie mogło – to jednocześnie nie do każdego pracownika pozwanej będącego świadkiem w niniejszej sprawie takie założenie miałyby zastosowanie. Słowem przykładu jedną z osób, która wskazała na brak dezorganizacji pracy w sklepie pozwanej i której zeznania w tym zakresie zostały uznane przez Sąd Rejonowy za niewiarygodne był świadek M. M. (2), zatrudniony na stanowisku głównego kasjera i który z racji stanowiska był przełożonym m. in. powódki. W ocenie Sądu Okręgowego z racji sprawowanego stanowiska musiał mieć szerszą wiedzę co do organizacji pracy w pozwanym sklepie, w tym zwłaszcza w kontekście prac kasjerów, a w efekcie mógł mieć świadomość co do tego, czy nieobecność powódki wywołuje na nią jakiś wpływ,

czy też nie. W kontekście powyższego Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę na zeznania świadka H. S. (k. 243 a.s.), którego zeznania Sąd Rejonowy w całości pominął zaniechawszy jednocześnie oceny ich waloru dowodowego. Świadek ten był zatrudniony w sklepie pozwanej na stanowisku ds. kadr odpowiedzialnym m. in.

za zwolnienia lekarskie pracowników i zeznał, że nie było sytuacji, aby nieobecność jednej osoby dezorganizowała pracę całego marketu, w tym też, aby taki skutek odniosła właśnie nieobecność powódki. Wskazał przy tym, że uzyskiwał wiadomości o zwolnieniach lekarskich powódki oraz o planowanym powrocie powódki to pracy, jednocześnie zaprzeczyła by z uwagi na nieobecność powódki pracownicy musieli przechodzić do działu kas. W

ocenie Sądu Okręgowego skoro świadek zajmował się sprawami kadrowym, to z racji pełnionej funkcji musiał mieć bliższy kontakt z kadrą kierowniczą sklepu, choćby poprzez dostęp do informacji odnośnie zapotrzebowania sklepu na pracowników. Stąd też zdaniem Sądu zeznania tego świadka były wiarygodne i stanowią okoliczność, jaką należało wziąć pod uwagę przy ocenie skutków nieobecności powódki w pracy wywołanej zwolnieniami lekarskimi. W kontekście powyższego Sąd Okręgowy zważył, że nie istniały jednoznaczne przeszkody co do przyznania wiarygodności zeznaniom świadków wskazujących na brak dezorganizacji pracy z powodu nieobecności powódki, tym bardziej, że na tą okoliczność wskazała zdecydowana większość przesłuchanych w sprawie osób. Oprócz wymienionych wyżej świadków brak dezorganizacji pracy w sklepie wywołany nieobecności powódki potwierdziły pracownice zatrudnione na stanowiskach kasjer – sprzedawca, w tym S. G., K. K., A. K. czy też A. S. (2).

W ocenie Sądu Okręgowego wbrew dokonanej w tym zakresie ocenie Sądu Rejonowego nie można również całkowicie deprecjonować wartości dowodowej oświadczenia z dnia 5 września 2016 r. Faktem jest, że część z pracowników którzy złożyli pod nim podpis pracowała w tzw. Dziale art. Świeżych, którzy nie mieli uprawnień do obsługi kasy – która to okoliczność została podkreślona w uzasadnieniu skarżonego wyroku –jednakże argumentacja pozwanego co do dezorganizacji pracy przez nieobecność powódki miała dotyczyć pracy w całym sklepie, a nie tylko obsługi kas, tym samym dezorganizacja pracy mogła być widoczna również przez innych pracowników wykonujących swoje obowiązki na innych działach. Sąd Okręgowy nie zgodził się przy tym z przyjęciem przez

Sąd Rejonowy za udowodniony fakt, że część pracowników zgłosiła się do Dyrektora Marketu z informacją o tym, że A. K. zbierała podpisy pod pismem oraz że nie mieli oni możliwości się z nim zapoznać i nie zrozumieli jego treści. Okoliczność ta budzi wątpliwości z dwóch powodów. Po pierwsze, zgodnie z doświadczeniem życiowym należy przyjąć, że osoba składająca podpis pod konkretnym pismem zapoznaje się z jego treścią przed jego podpisaniem. Takie działanie jest bowiem zgodne z założeniem, w myśl którego każda osoba podejmuje działania w ramach przeciętnej miary racjonalności i staranności

w dbaniu o własny interes. Założenie przeciwne – podniesione choćby w treści odpowiedzi

na apelację przez pełnomocnika pozwanego – w praktyce skutkowałoby możliwością wzruszenia ważności każdego dokumentu czy oświadczenia przez osobę, która dokument ten podpisała, jedynie na podstawie przyjęcia, że osoba ta nie wiedziała, co podpisuje,

a w konsekwencji koniecznością wykazania w każdym przypadku, że dana osoba miała świadomość treści podpisywanego dokumentu. Nie było dla Sądu Okręgowego również przekonujące to, że osoby których podpisy widnieją na oświadczeniu nie miały możliwości zapoznania się z nim. Treść oświadczenia była krótka i zapoznanie z nią nie musiało zajmować wiele czasu, a nadto gdyby niektóre osoby nie miały takiej możliwości,

to w kontekście powyższego założenia zdaniem Sądu Okręgowego nie złożyły by swojego podpisu. Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego nie bez znaczenia dla oceny powyższej okoliczności był charakter niniejszego sporu, który toczy się między szeregowym pracownikiem a siecią marketów, jak również jego powszechną świadomość wśród pracowników sklepu pozwanego przy ul. (...).

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę ponownie rozważył i ocenił zebrany w toku postępowania w pierwszej instancji materiał dowodowy, w konsekwencji czego stwierdził, że wypowiedzenie nie powodce umowy o pracę było nieuzasadnione.

W oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2016 r. jako przyczynę wskazano jeden z najwyższych poziomów nieobecności wśród pracowników. Pozwany wskazał, że tak częste nieobecności są sprzeczne z istotą stosunku pracy, którego celem jest świadczenie pracy na rzecz pracodawcy. Wyjaśniono również, że sytuacja ta wymagała od pracodawcy podejmowania dodatkowych działań natury organizacyjnej, choćby takich jak podział jej obowiązków pomiędzy pozostałych pracowników. Wyjaśniono również powodce, że absencja rozłożona na częste, powtarzające się nieobecności stanowi istotny problem dla pracodawcy i powoduje dezorganizację procesu pracy.

Wskazać należy, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia umowy między pracownikiem i pracodawcą a przyczyna, z powodu której następuje wypowiedzenie nie musi mieć szczególnej doniosłości. przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. Przyczyna wypowiedzenia

umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Jednocześnie uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (zob. wyroki sądu wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07 wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00; z dnia 28 października 1998 r.,

I PKN 398/98). W orzeczeniach Sądu Najwyższego dotyczących zasadności rozwiązania stosunku pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą wskazuje się, że ocena zasadności wypowiedzenia w takiej sytuacji musi być powiązana z celem i istotą stosunku pracy w tym sensie, że jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Wskazuje się przy tym, że zakaz wypowiedzenia ustanowiony w art. 41 k.p. jest gwarancją powrotu do pracy po okresie usprawiedliwionej nieobecności, nieprzekraczającej okresu z art. 53 § 1 k.p. Skoro pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem przez okres tam wskazany, to co do zasady nie można przyjąć, że pracodawca może wypowiedzieć mu umowę o pracę zaraz po stawieniu się do pracy, ponieważ przekreśliłoby to sens udzielonej ochrony i stanowiło odwet za korzystanie z prawa do zwolnienia od pracy.

Przepis art. 53 § 3 k.p. zakazuje jedynie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy. Z treści tego przepisu nie wynika jednak, że każde wypowiedzenie spowodowane długotrwałą, zbliżoną do okresów wskazanych w art. 53 § 1 k.p., nieobecnością pracownika w pracy jest uzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę w takiej sytuacji musi być uzasadnione dodatkowymi przesłankami, obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi. Do takich przesłanek należą w szczególności: powtarzalność nieobecności w pracy, nieodzyskanie przez pracownika pełni sił po absencji spowodowanej chorobą, poddające w wątpliwość jego zdolność do wykonywania obowiązków, a także naruszanie obowiązków pracowniczych (niestaranne ich wykonywanie) niezależnie od długotrwałej absencji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2014 r., I PK 177/13; także wyroki Sądu Najwyższego

z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16; z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15).

Sąd Okręgowy podzielił wniosek co do tego, że przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista i konkretna. Powódka nie kwestionowała faktu długiej nieobecności w pracy spowodowanej zwolnieniami lekarskimi. Sama przyczyna wskazana w oświadczeniu

o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem została sformułowana w sposób jednoznaczny. To zaś oznacza, że faktycznie - tak jak podała pozwana w wypowiedzeniu - okoliczność długotrwałej absencji chorobowej miała miejsce. Jednak to, że pracownik korzysta ze zwolnień lekarskich jest jego uprawnieniem. Uprawnienie to zostało zagwarantowane pracownikowi odpowiednimi regulacjami ustawowymi. Ponadto dany poziom absencji w stosunku rocznym nie może być automatycznie uznany, przez sam fakt jego występowania, za częsty lub długotrwały. Nie ma również określonej,

czy to w przepisach prawa czy też w praktyce, górnej granicy, której przekroczenie uprawniałoby do stwierdzenia, że nieobecności są długotrwałe i uciążliwe dla prawidłowego organizowania pracy przez pracodawcę. Aby można było sformułować takie stwierdzenie niezbędne jest dokonanie całościowej oceny wszystkich okoliczności zaistniałych w danej konkretnej sprawie. Ocena ta musi odpowiadać na pytania: czy są to nieobecności incydentalne czy też powtarzające się, czy są długotrwałe, zaplanowane czy też nieprzewidziane. Ponadto jak nieobecność przekłada się na sprawne funkcjonowanie zakładu, czy pracodawca ponosi straty bądź jest na nie narażony, czy ciągłość produkcji (pracy) jest zachowana, jeżeli tak to jakim kosztem bądź jakim nakładem sił pozostałych pracowników. Dopiero wszystkie te elementy pozwalają ustalić czy ustalony poziom absencji prowadzi

do odczuwalnej dezorganizacji pracy zakładu, której w dłuższej perspektywie nie można tolerować. Podjęcie wówczas decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy może okazać się uzasadnione. Zatem o ocenie, czy nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością

do pracy w następstwie choroby stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, decydują okoliczności konkretnego przypadku (zob. wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 11 września 2018 r., VIII Pa 161/18).

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy zważył, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, w realiach niniejszej sprawy, nie była uzasadniona. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 12 grudnia 2015 r. przez okres kilku miesięcy. Nieobecność powódki była związana z planowanym leczeniem, o czym pozwany był informowany. Powódka była nieobecna w pracy, ale o tym fakcie informowała pracodawcę, regularnie również przedkładała mu zwolnienia lekarskie, co potwierdza pracownik ds. kadr zatrudniony w pozwanym sklepie. Przy tym jak wspomniano powyżej,

o ile nieobecność powódki była długotrwała, to sama ta okoliczność nie może w świetle cytowanego wyżej orzecznictwa uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę. Brak dowodów na to, aby powódka udawała się na zwolnienia lekarskie z dużą częstotliwością.

Sąd Rejonowy nie ustalił ż w jakich okresach powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich i oparł się w tym zakresie w całości na treści świadectwa pracy w którym ujęto okresy jej nieobecności z tego tytułu w wymiarze całościowym, z rozróżnieniem

dni roboczych i kalendarzowych. Jednocześnie pozwany również nie przedstawił zwolnień lekarskich powódki ani też wykazu poszczególnych dni i okresów, które pozwoliłyby ustalić m. in. okresy na jakie zwolnienia były wystawiane oraz częstotliwość ich składania.

To z kolei byłoby istotne dla stwierdzenia, czy pozwany miał możliwość powzięcia informacji o tym jak długo powódki nie będzie w pracy z powodu choroby, a w konsekwencji zaplanowania organizacji pracy. Nie ma przy tym podstaw do stwierdzenia, że powódka

w trakcie swojej nieobecności złożyła kilkanaście krótkookresowych zwolnień lekarskich. Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego nie zaistniał po stronie pozwanej stan ciągłej niepewności co do tego, czy powódka wróci do pracy oraz czy będzie w stanie kontynuować zatrudnienie bez ponownych przerw spowodowanych pogorszeniem stanu zdrowia.

W kontekście powyższego Sąd Okręgowy miał również na względzie, że stwierdzenie w oświadczeniu o wypowiedzeniu o pracę, iż w przypadku powódki „stałe utrzymuje się absencja na wysokim poziomie” w istocie zdezaktualizowała się w momencie przedłożenia powódce oświadczenia w tym przedmiocie. Powódka zakończyła zwolnienia lekarskie

w maju 2016 roku i w dniu otrzymania wypowiedzenia umowy wykonywała pracę przez okres trzech miesięcy bez przerwy. Co prawda D. Ż., nowy dyrektor sklepu który podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowę o pracę wskazał, że złożenie wypowiedzenia w tym czasie było uzasadnione tym, że musiał przeanalizować tą kwestię, jednakże w ocenie Sądu Okręgowego takie tłumaczenie nie zasługiwało na uwzględnienie. Świadek był dyrektorem sklepu od lutego 2016 r. i sytuacja związana z nieobecnością powódki musiała być mu wiadoma co najmniej od tego czasu i nie wymagała dogłębnej analizy ani konsultacji z poprzednim dyrektorem. Za wątpliwościami co do ewentualnego pogorszenia stanu zdrowia powódki w przyszłości w stopniu powodującym jej kolejną, długotrwałą nieobecność nie przemawiał również fakt, że powódka przebywała

na długotrwałych zwolnieniach lekarskich u poprzedniego pracodawcy, na co ww. świadek wskazał jako jeden z motywów jakim kierował się wypowiadając powódce umowę o pracę

i co znajduje potwierdzenie w załączonym do akt osobowych powódki świadectwie pracy wystawionym przez (...) Sp. z o.o. Powódka przedłożyła ww. świadectwo przy zatrudnieniu w 2013 roku, już wtedy pozwana miała wiedzę co do tego że powódka przebywała na zwolnieniach, co nie stanowiło przeszkody z zatrudnieniu jej przez okres niemal 2 lat do kolejnego okresu zwolnień lekarskich.

Sąd Okręgowy nie podzielił również stanowiska tak pozwanej, jak i Sądu Rejonowego co do skutków, jakie nieobecność powódki miałyby wywołać w organizacji pracy sklepu pozwanej przy ul. (...). Przede wszystkim zdaniem Sądu Okręgowego trudno dać wiarę stwierdzeniu, że brak jednego z szeregowych pracowników zakładu, który zatrudnia kilkudziesięciu pracowników może wywołać dezorganizację pracy w sposób zgodny ze stanowiskiem pozwanej. W ocenie Sądu Okręgowego rozpatrując zasadność wypowiedzenia powódce umowy o pracę na podstawie wskazanej w oświadczeniu przyczyny nie można pomijać specyfiki zakładu, w którym była zatrudniona. Powódka była zatrudniona w sklepie – supermarkecie – co oznacza, że ilość pracowników na poszczególnych działach, w tym przy obsłudze kas,

musi zostać odpowiednio zwielokrotniona. To z kolei czyni pracowników kas pracownikami szeregowymi, niejako podstawowymi do poprawnego działania sklepu.

W tych okolicznościach zdaniem Sądu Okręgowego ma swoje konsekwencje w konieczności prawidłowego zorganizowania pracy sklepu, w tym też zadbania o zaplecze kadrowe

na wypadek gdyby poszczególni pracownicy z jakichś przyczyn nie mogli przyjść do pracy. Powyższe w ocenie Sądu Okręgowego jest logiczną konsekwencją specyfiku działania sklepu o większej powierzchni. Przyjęcie natomiast, że brak jednego kasjera, czyli pracownika szeregowego – nawet przez pewien dłuższy okres czasu – miałyby prowadzić do dezorganizacji pracy całego sklepu zdaniem Sądu Okręgowego świadczyłoby raczej

o nieprawidłowej organizacji pracy sklepu. Zgodzić należy się ze stwierdzeniem,

że nieobecność pracownika zawsze ma wpływ na organizację pracy w danym zakładzie pracy, jednakże uwzględniając hierarchię stanowisk i związanych z nimi obowiązkami stwierdzenie, że w sklepie występują negatywne skutki jedynie z tego powodu, że zabrakło jednego z szeregowych pracowników, są w ocenie Sądu Okręgowego przejawiane. Powódka była zatrudniona jako kasjerka, wykonywała czynności wymagające co prawda przeszkolenia, lecz proste, powtarzalne, nieskomplikowane i łatwe do opanowania,

a tym samym zdaniem Sądu Okręgowego nie istniały po stronie pozwanej przeciwskazania do zastąpienia powódki w związku z jej nieobecnością. Sam sklep, zgodnie z relacjami świadków, w tym kadry kierowniczej, na przełomie 2015 i 2016 roku zatrudniał około

80 osób, w tym do 15 kasjerów, przy czym część pracowników była przeszkolona z obsługi kas i mogła wykonywać czynności podczas nieobecności powódki.

O dezorganizacji pracy zdaniem pozwanej – i do tej argumentacji Sąd Rejonowy się przychylił – miały świadczyć okoliczności związane z koniecznością zastąpienia powódki na jej miejscu pracy, co następowało poprzez zmiany w ustalonym już rozkładzie czasu pracy pozostałych pracowników, przenoszenie pracowników działów do obsługi kas, pracę

w godzinach nadliczbowych czy też delegowanie pracowników z innych sklepów sieci pozwanej do supermarketu przy ul. (...). Nieobecność powódki miała przyczynić się

do tego, że pracownicy skierowani do pracy na kasach nie wykonywali swoich obowiązków na działach, w efekcie czego nie wystawiali towaru na bieżąco, co z kolei skutkowało przekroczeniem terminu jego przydatności, a ponadto niepełne obsadzenie kas spowodowało wydłużanie się kolejek. Z powyższych tytułów sklep miał wydawać klientom zwiększoną ilość bonów pięciozłotowych za zgłoszenie towaru po terminie przydatności lub za wydłużone oczekiwanie w kolejce.

Okoliczności te zdaniem Sądu Okręgowego nie potwierdzały jednak stanowiska co do dezorganizacji pracy, a ponadto część z nich nie miała charakteru jednoznacznego

i pozostającego w związku przyczynowo - skutkowym z nieobecnością powódki.

Przede wszystkim w ocenie Sądu Okręgowego nie zostało wykazane w sposób jednoznaczny, aby to nieobecność powódki stanowiła powód oddelegowywania pracowników z innych sklepów do sklepu pozwanej przy ul. (...). Wszyscy świadkowie wskazywali, że takie delegacje się zdarzały, przy czym ich relacje nie zawężyły tych sytuacji jedynie do okresu,

w którym powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich. W ocenie Sądu treść zeznań świadków w tym zakresie była zbyt ogólna, aby móc ją odnieść w sposób jednoznaczny

do absencji powódki i powiązać ją w sposób przyczynowo skutkowy. Pozwany przedłożył

co prawda dokumentację potwierdzającą delegację innych pracowników, jednakże przesłuchani w sprawie świadkowie wskazywali, że takie sytuacje zdarzały się również poza okresem, w którym powódka była nieobecna. Również sam fakt przenoszenia pracowników

z innych działów w celu zapewnienia ciągłości pracy wykonywanej dotychczas przez powódkę, w realiach niniejszej sprawy, należało uznać za typowe rozwiązanie problemu związanego z nieobecnością pracownika, co również potwierdzają świadkowie. Należy przy tym podkreślić, że część z pracowników sklepu pozwanej było przeszkolonych i posiadało uprawnienia do obsługi kas, a tym samym, przy uwzględnieniu pokaźnego zaplecza kadrowego sklepu pozwanej, istniała obiektywna możliwość przeniesienia pracowników

do wykonywania obowiązków powódki. Takie sytuacje miały zresztą miejsce w przypadku nieobecności innych pracowników, co również znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zostało udowodnione przez pozwaną, aby nieobecność powódki przyczyniła się do zwiększenia ilości wypłat bonów pięciozłotowych za towar po terminie przydatności lub za oczekiwanie w kolejce. Pozwany nie wykazał, aby ilość bonów zwiększyła się w stosunku do okresów, w których powódka wykonywała pracę, zaprzeczali temu również przesłuchani w sprawie świadkowie, w tym H. S., który był odpowiedzialny m. in. zbieranie informacji o wydawanych bonach a który zeznał, że nie było różnicy w ilości wydawanych bonów w czasie nieobecności powódki. Ponadto zdaniem Sądu Okręgowego również zasady doświadczenia i logiki życiowej przemawiają przeciwko tak jednoznacznej konkluzji. Na powstanie warunków, od których zależy wypłata powyższych bonów, miało wpływ wiele czynników i tym samym w ocenie Sądu nie można w sposób jednoznaczny przyjmować związku pomiędzy absencją powódki a zwiększoną częstotliwością ich wydawania. Takie okoliczności mogły wynikać m. in. z tego z jaką datą ważności towar przybył do sklepu, czy został wyłożony w odpowiednim czasie. Podobnie w przypadku bonu za czekanie w kolejce mogło to być spowodowane bieżącą organizacją pracy kas czy stoisk w sklepie oraz zwiększoną ilością klientów w danej chwili. Brak przy tym również informacji o ilości bonów, jaka była wypłacana przed okresem, w trakcie którego powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd Okręgowy stwierdził, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była nieuzasadniona. Nieobecność powódki w pracy była długotrwała, jednakże była usprawiedliwiona jej stanem zdrowia i procesem leczenia. Materiał dowodowy nie dał podstaw do stwierdzenia, aby nieobecność powódki miała charakter częsty i niespodziewany, a tym samym aby skutkowała powstaniem po stronie pozwanego pracodawcy stanu niepewności co do tego, czy powódka będzie mogła kontynuować zatrudnienie i świadczyć pracę zgodnie z łączącą strony umową. Brak przy tym również dowodów jednoznacznie potwierdzających negatywne skutki nieobecności powódki w pracy w postaci dezorganizacji pracy w sklepie pozwanej. O ile absencja powódki nie pozostawała bez wpływu na organizację pracy w sklepie przy ul. (...), o tyle zdaniem Sądu Okręgowego wpływ ten nie nosił cech istotnych, sama zaś konieczność podjęcia przez pracodawcę stosownych działań w tym zakresie jak również ich charakter, przy uwzględnieniu specyfiki działalności zakładu pracy, nie uzasadniał tezy o dezorganizacji wywołanej nieobecnością powódki.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy uznał zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. za zasadny. Zgodnie z treścią tego przepisu 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. Tym samym uznanie w niniejszej sprawie braku zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę winno skutkować uwzględnieniem wniesionego przez nią powództwa.

Powódka wnosząc pozew wносиła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd Okręgowy miał przy tym na względzie modyfikację stanowiska powódki w zakresie dochodzonego przez nią roszczenia dokonaną na rozprawie w dniu 13 grudnia 2018 r. (k. 350 verte a.s.). Pełnomocnik powódki wniósł o zmianę wyroku i zasądzenie na rzecz powódki trzymiesięcznego odszkodowania zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu. Podczas wyjaśnień złożonych na ww. terminie rozprawy powódka wskazała, że po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną podjęła nowe zatrudnienie w firmie (...) na stanowisku kasjer – sprzedawca z uwagi na niemożność pozostawania bez pracy z uwagi na sytuację życiową, w tym fakt wychowywania niepełnosprawnego syna. Mając na względzie te okoliczności Sąd Okręgowy zważył, że orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy u pozwanego byłoby niecelowe z racji podjęcia przez powódkę zatrudnienia u nowego pracodawcy i uwzględniając roszczenie powódki orzekł o zasądzeniu odszkodowania.

Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak

od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Uwzględniając powyższe Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 8.413,56 zł stanowiącą równowartość średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto za trzy miesiące zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach z 21 września 2016 r. (k. 32 a.s.).

Z tych też względów Sąd Okręgowy orzekł jak w pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w pkt 3 wyroku mając na uwadze zasady odpowiedzialności za wynik procesu określone w art. 98 § 1-3 k.p.c. Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 510,00 zł, w tym: kwotę 30,00 zł tytułem opłaty od apelacji uiszczonej przez powódkę ustaloną na podstawie art. 35 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 300), a także kwoty 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Rejonowym oraz kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym, których wysokość została ustalona w na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265) odpowiednio w brzmieniu aktualnym na dzień wniesienia powództwa oraz na dzień wniesienia apelacji.

SSO Monika Roslan-Karasińska (spr.) SSO Zbigniew Szczuka SSO Dorota Michalska

Zarządzenie: (...)