

sygn. akt VII Pa 137/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2018 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk

Sędziowie SO Małgorzata Jarząbek

SO Dorota Michalska (spr.)

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 listopada 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa B. C.

przeciwko (...) Sp. z o.o.

w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 lipca 2018 r., sygn. VI P 137/17

1. oddala apelację,
2. zasądza od powódki B. C. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

Sygn. akt VII Pa 137/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 lipca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa E. C. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o odszkodowanie, w pkt. 1 oddalił powództwo, zaś w pkt. 2. zasądził od powódki E. C. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1.817,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powódka była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w okresie od dnia 1 czerwca 1999 r. do dnia 30 czerwca 2017 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lipca 2001 r. na czas nieokreślony na stanowisku starszego

technika fizjoterapii w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.280,00 zł brutto miesięcznie.

Powódka wykonywała pracę w zespole z siedmioma innymi fizjoterapeutami przez 5 dni w tygodniu w wymiarze 7h 35 min na dobę. Do zadań powódki zgodnie z zawartą umową należało wykonywanie zabiegów fizjoterapeutycznych u pacjentów przebywających w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, np. podtrzymywanie i przywracanie sprawności i wydolności osób w różnym wieku utraconej lub obniżonej wskutek różnych chorób bądź urazów, realizowanie lekarskich zaleceń rehabilitacyjnych, wykonanie oceny funkcjonalnej i nakreślenie planu usprawniania, jego modyfikacji w zależności od zakresu unieruchomienia pacjenta, prawidłowe stosowanie technik terapeutycznych, zabiegów fizjoterapeutycznych, ocena stanu miejscowego i ogólnego pacjenta oraz ocena skuteczności stosowanego usprawniania, informowanie lekarza i innych członków zespołu terapeutycznego o obserwacjach i skuteczności działań, wdrażanie zasad pierwotnej i wtórnej prewencji schorzeń narządów ruchu, a także prowadzenie dokumentacji medycznej, sprawozdawczej i statystycznej. Fizjoterapeuci zatrudnieni w pozwanej placówce medycznej mieli pod opieką grupę 18 pacjentów. W spółce przyjęty jest rotacyjny system pracy, fizjoterapeuci pracują na różnych Oddziałach, najczęściej zmieniają Oddział co pół roku. Powódka w latach 2016-2017 prosiła o możliwość pozostania na tym samym Oddziale, tj. Oddziale III. Pracodawca wyraził na to zgodę. Na Oddziale III odbywa się rehabilitacja pacjentów, z którymi kontakt jest utrudniony, często są to pacjenci niepełnosprawni umysłowo, o dużym stopniu ośpienia i niepełnosprawności. Co do zasady rehabilitacja pacjentów odbywała się codziennie. Gdy zachodziła konieczność zastępstwa nieobecnego fizjoterapeuty, pacjenci byli rehabilitowani co drugi dzień. W przypadku niektórych pacjentów zachodziła konieczność wykonania tzw. pionizacji, tj. podniesienia pacjenta do pozycji siedzącej, a następnie wstania, co wymagało sporego nakładu sił i często pracy dwóch fizjoterapeutów.

W trakcie zatrudnienia powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby m. in. w okresach od: 24-28.02.2014 r., 22-30.04.2014 r., 19-30.05.2014 r., 23.07-08.08.2014 r., 13-31.10.2014 r., 17-21.11.2014 r., 10-16.02.2015 r., 18-30.03.2015 r., 27-30.04.2015 r., 14-18.09.2015 r., 09-19.02.2016 r., 25.02-11.03.2016 r., 14-18.03.2016 r., 17-23.05.2016 r., 02-05.08.2016 r., 04-17.10.2016 r., 24.10-07.11.2016 r., 16.01-30.03.2017 r. W styczniu 2017 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim 16 dni, w lutym 28 dni, a w marcu 30 dni.

Zwolnienia lekarskie dostarczane przez powódkę obejmowały okres tygodnia lub dwóch, w okresie od stycznia do końca marca 2017 r. powódka przebywała nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim. W przypadku długotrwałej nieobecności pracownika z powodu choroby, np. w czasie ciąży, pozwana zatrudniała pracownika na zastępstwo. Takiego pracownika nie mogła jednak zatrudnić na miejsce E. C. z uwagi na krótkotrwałe okresy zwolnień lekarskich powódki i braku wiedzy, co do dalszego przebywania na przez powódkę na zwolnieniu. Nieobecności powódki powodowały również trudności w ustalaniu grafiku pracy fizjoterapeutów.

Częste nieobecności powódki w pracy powodowały dezorganizację pracy na Oddziale Rehabilitacji. Inni fizjoterapeuci musieli zastępować powódkę, przez co pacjenci Oddziałów byli poddawani rehabilitacji co drugi dzień. Z uwagi na konieczność zastępstwa powódki istniały trudności w udzielaniu innym fizjoterapeutom oraz rehabilitantom nagłych urlopów, albowiem brakowałyby wówczas osób do zastępstwa. Powódka nie informowała na bieżąco koordynatora fizjoterapeutów, czy będzie kontynuowała zwolnienie lekarskie. Często R. M. kontaktowała się z powódką w celu ustalenia, czy będzie ona danego dnia w pracy. Zdarzały się również sytuacje, że powódka zapewniała o swojej obecności w pracy, jednak ostatecznie się nie stawiała.

W dniu 1 lutego 2017 r. została sporządzona notatka przez R. M. – koordynatora fizjoterapeutów oraz J. G. – pielęgniarkę, do wiadomości Zarządu w sprawie dezorganizacji pacy na Oddziale z powodu nieobecności powódki. Pracownicy wskazały, że konieczność organizacji zastępstw powoduje brak ciągłości w procesie usprawniania pacjentów Oddziału III i IV. Notatka została przedstawiona do zapoznania się z nią Zarządowi i kierownictwu Zakładu. Ówczesny kierownik Zakładu (...) na notatce własnoręcznym pismem sporządził adnotację o treści: „w związku z osiągnięciem przez powódkę E. C. wieku emerytalnego w 2016 r. proszę o rozwiązanie umowy”. Pismem z dnia 30 marca 2017 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał na nieprzewidywalne, często powtarzające się nieobecności

powódki w pracy, które powodują istotną dezorganizację pracy sekcji rehabilitacji oraz brak możliwości zapewnienia znacznej liczby zastępstw do wykonywania obowiązków podczas nieobecności powódki. Częste nieobecności naruszają interes pracodawcy. Od dnia 4 maja 2017 r. pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Oświadczenie zostało sporządzone na piśmie i zawierało pouczenie o prawie pracownika do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy oraz na podstawie wszystkich zeznających w sprawie świadków. Sąd I instancji zważył, że zeznania świadków były logiczne, spójne oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Świadkowie zgodnie bowiem zeznali, że zachodziła konieczność zastępstwa powódki, przez co pacjenci byli rehabilitowani co drugi dzień oraz, że nieobecności powódki dezorganizowały pracę Oddziału Rehabilitacji. Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom świadków. Stan faktyczny został ustalony również na podstawie zeznań powódki w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W szczególności Sąd Rejonowy nie dał wiary powódce odnośnie tego, że przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę było osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego. Sąd I instancji podkreślił także, że autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, toteż uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Przechodząc do oceny zasadności powództwa, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że przedmiotem ustalenia w rozpoznawanej sprawie było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd Rejonowy badał, czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa, rzeczywista i konkretna. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, która została zawarta na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być bowiem wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie wypowiadał się w kwestii rozkładu ciężaru dowodu w sporze dotyczącym rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Najwyższego w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, pomimo tego, że pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne. Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. Na tej podstawie, Sąd Rejonowy stwierdził, że w pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu 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 zważył, że w rozpatrywanej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana zamieściła także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyny będącej podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. 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 kodeksu pracy 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. 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. Ponadto wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania tych przyczyn w sposób konkretny i precyzyjny w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie mogą być następnie zmieniane, modyfikowane lub uzupełniane przez pracodawcę.

Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę 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. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. 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. Przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie, pracodawca sprostął ciężarowi udowodnienia, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista, konkretna i uzasadniona. Podał, iż znamionnym pozostawało, że powódka nie kwestionowała faktu swojej długotrwałej nieobecności w pracy z powodu choroby. Zdaniem Sądu I instancji pracodawca wykazał, że częste nieobecności powódki w pracy, w szczególności w ostatnich dwóch latach dezorganizowały organizację pracy na Oddziale Rehabilitacji. Zeznający w sprawie świadkowie zgodnie bowiem zeznali, że nieobecność powódki w pracy spowodowała zwiększenie obowiązków pozostałych pracowników, a przede wszystkim miała wpływ na zdrowie pacjentów, albowiem odbywali oni rehabilitację co drugi dzień, a nie codziennie. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że na każdym Oddziale w Spółce pracuje jeden etatowy fizjoterapeuta. Absencja powódki dezorganizowała pracę nie tylko na jednym Oddziale, ale na pozostałych także, ponieważ fizjoterapeuci z innych Oddziałów musieli co drugi dzień wykonywać pracę za powódkę. Nieobecności powódki powodowały także konieczność zmiany w planie usprawniania pacjentów, czego skutkiem było spowolnienie postępów w rehabilitacji. Zwolnienia lekarskie powódki były przedłużane zwykle w ostatniej chwili na kolejny krótki okres, a informacja o tym docierała do pracodawcy niekiedy z opóźnieniem. Często ww. informacje docierały do pracodawcy po zainicjowaniu przez niego kontaktu z powódką.

Sąd Rejonowy podkreślił, że liczne nieobecności pracownika praktycznie mogą powodować dezorganizację pracy i narażać pracodawcę na koszty, tym bardziej, że przy przedkładaniu przez powódkę zwolnień lekarskich pracodawca nie wiedział, czy powódka wróci do pracy, czy w dalszym okresie będzie kontynuowała zwolnienie lekarskie. Zdaniem Sądu I instancji pracodawca mógł przypuszczać, że okres absencji spowodowany chorobą może w przyszłości powtórzyć się lub ulec przedłużeniu, co w kontekście organizacji pracy Oddziału Rehabilitacji mogło spowodować jeszcze większą dezorganizację pracy. Podkreślenia wymaga przy tym, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi

zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest utrwalony pogląd, że pracodawca ma prawo wypowiedzieć umowę o pracę w razie długotrwałej choroby pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy, zwłaszcza w sytuacji przedłużającej się choroby pracownika. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo do rozwiązania stosunku pracy. Taki stosunek pracy może zostać rozwiązany w trybie art. 53 k.p. albo w drodze wypowiedzenia, zwłaszcza gdy pracownik nie jest jeszcze w pełni sił i stara się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. Zdaniem Sądu Rejonowego absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrywkowy i niestały. Pracodawca ma, w odniesieniu do chorego pracownika, poważne trudności w organizowaniu pracy. Z jednej bowiem strony, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach obecności w pracy, a z drugiej strony ciągłość realizowanych zadań, co doznaje poważnego utrudnienia w odniesieniu do osób, które w pracy bywają jedynie obecne. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika, a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo do rozwiązania stosunku pracy.

Na tej podstawie, Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna podana przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę spełnia wymogi określone przepisami prawa, zatem rozwiązanie stosunku pracy z powódką należało uznać za uzasadnione. Odnosząc się natomiast do zarzutu powódki, że pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego, Sąd Rejonowy wskazał, że nie zostało to potwierdzone w toku postępowania. J. W. – kierownik zakładu zeznał bowiem, że dokonał analizy sytuacji pracowniczej powódki, a treść dopisanej na notatce adnotacji była jego spostrzeżeniem w kontekście całokształtu okoliczności sprawy, nie stanowiła zaś przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Świadek rozmawiał na temat nieobecności powódki w pracy z koordynatorem fizjoterapeutów – R. M., która uznała, że dezorganizują one pracę Oddziału i zdecydowała o przedstawieniu Zarządowi Spółki propozycji rozwiązania z powódką umowy o pracę. Decyzja ta była zatem spowodowana dezorganizacją pracy Oddziału, a nie osiągnięciem przez powódkę wieku emerytalnego.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, że pozwana wygrała sprawę w całości. Pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, w związku z czym należało uwzględnić koszty zastępstwa procesowego (art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c.), które Sąd I instancji ustalił na podstawie § 2 pkt. 4 (1.800,00 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 265). Ponadto Sąd Rejonowy w kosztach zastępstwa procesowego uwzględnił opłatę skarbową od pełnomocnictwa (17 zł), zasądzając na rzecz strony pozwanej od powódki łączną kwotę 1.817,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

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

I. przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- błędną ocenę dowodu z dokumentu w postaci wypowiedzenia umowy o pracę i uznanie, że wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia została określona w sposób dostatecznie konkretny, podczas gdy z treści wypowiedzenia nie wynika, jakiego okresu dotyczą zarzuty podane jako przyczyna zwolnienia, która to okoliczność, w świetle przeszło 18-letniego zatrudnienia powódki, nie jest oczywistą, ani też nie może być domniemywana co miało wpływ na wynik sprawy, albowiem prawidłowa ocena wypowiedzenia w zakresie sposobu wskazania przyczyny zwolnienia winna doprowadzić do konstatacji, że przyczyna ta nie spełnia warunku dostatecznej konkretyzacji wobec tego, że jest

nieweryfikowalna, a w konsekwencji do ustalenia, że przedstawione powódce wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę;

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i błędną, zdawkową ocenę dowodu z dokumentu w postaci notatki służbowej z dnia 1 lutego 2017 r. wyrażającą się w umniejszeniu jego znaczenia w kontekście zawartej w nim odrębnej notatki, stanowiącej w swej istocie wniosek osoby decyzyjnej (J. W. - Kierownika Zakładu (...)), zawierający konkretną oraz niebudzącą żadnych wątpliwości interpretacyjnych treść, której substratem jest określone zachowanie się adresata polegające na rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z powodu osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego, co miało wpływ na wynik sprawy, albowiem prawidłowa ocena ww. dowodu powinna skutkować zgodnym z treścią notatki ustaleniem, że rzeczywistą przyczyną, jaka legła u podstaw zwolnienia, było osiągnięcie przez powódkę wieku emerytalnego, zaś ewentualne zastrzeżenia pracodawcy formułowane w związku z nieobecnościami powódki, miały tu znaczenie drugorzędne;

- błędną ocenę dowodu z zeznań świadka J. W., polegającą na bezpodstawnym przyjęciu, jakoby z zeznań tych miało wynikać, że treść dopisanej na notatce adnotacji była spostrzeżeniem w kontekście całokształtu okoliczności sprawy, a na pewno nie stanowiła przyczyny rozwiązania umowy o pracę, podczas gdy z zeznań tych wynika co najwyżej, że świadek był świadomy posiadanych przez powódkę uprawnień emerytalnych, co miało wpływ na wynik sprawy, albowiem prawidłowa ocena dowodu z zeznań ww. świadka powinna skutkować uznaniem, że uprawnienia emerytalne powódki odgrywały decydującą rolę w procesie podejmowania decyzji w przedmiocie zwolnienia powódki, zaś ewentualne zastrzeżenia pracodawcy formułowane w zw. z nieobecnościami powódki, miały tu znaczenie drugorzędne;

- błędną ocenę dowodu z zeznań świadka R. M. i uznaniu ich za wiarygodne w zakresie, w jakim świadek zeznała, że nie była informowana z wyprzedzeniem o tym, do kiedy powódka nie będzie w pracy w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności. Zdarzały się także sytuacje, kiedy to powódka miała się stawić w pracy, ale jednak się nie zjawiała, w sytuacji, w której okoliczności te nie korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, a to z korespondencją sms prowadzoną przez powódkę z R. M. i przesłuchaniem samej powódki, z których to dowodów bezspornie wynika, że powódka każdorazowo informowała o przedłużającej się chorobie i końcowym, wiadomym jej terminie zwolnienia. Skarżąca podkreśliła, że świadek R. M., jako przedstawicielka pozwanej, zaangażowana w proces zwalniania powódki, w tym w sporządzenie notatki służbowej z dnia 1 lutego 2017 r., jest osobą zainteresowaną w korzystnym dla niej rozstrzygnięciu. Powyższe skutkowało natomiast błędem w ustaleniach faktycznych polegającym na ustaleniu, że powódka nie informowała na bieżąco koordynatora fizjoterapeutów, czy będzie kontynuowała zwolnienie lekarskie, a w konsekwencji uznaniem, że powódka dezorganizowała pracę na Oddziale Rehabilitacji;

- błędną ocenę dowodu z przesłuchania powódki i uznaniu go za niewiarygodny w zakresie, w jakim zeznała ona, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było osiągnięcie wieku emerytalnego, w sytuacji, w której dowód ten koresponduje z treścią notatki służbowej, w której wskazano tożsamą przyczynę zwolnienia, co skutkowało błędem w ustaleniach faktycznych w zakresie rzeczywistej przyczyny, jaka legła u podstaw zwolnienia;

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na bezpodstawnym ustaleniu w stanie faktycznym sprawy okoliczności niewynikających z dowodu z zeznań świadków R. M., A. A. i J. G., który to dowód został przeprowadzony i uznany za wiarygodny, jakoby co do zasady rehabilitacja pacjentów odbywała się codziennie, podczas gdy z zeznań tych wynika jedynie, że rehabilitacja powinna się odbywać codziennie, co stanowi raczej postulat aniżeli zasadę. Ustaleniu temu przeczą zeznania świadka P. G., który zeznał, że w tygodniu pacjent jest rehabilitowany trzy razy. Powyższe uchybienie miało wpływ na wynik sprawy, albowiem prawidłowe ustalenie częstotliwości odbywanych rehabilitacji powinno skutkować uznaniem, że nieobecności powódki pozostawały obojętne dla częstotliwości odbywanych rehabilitacji, skoro bowiem rehabilitacja odbywała się co do zasady trzy razy w tygodniu, a nie codziennie;

- wybiórczą ocenę dowodów polegającą na pominięciu przez Sąd I instancji dowodów z zeznań świadka P. G., w zakresie, w jakim zeznał on, że „ryzyko zachorowania jest większe, ponieważ współpracujemy z pacjentami”, a także

„zdarzało się, że ktoś od czasu do czasu pomimo wszelkich ostrożności zaraził się od pacjenta”, z zeznań świadka A. S. w zakresie w jakim zeznała ona, że zachorowania od pacjentów zdarzały się dość często, z dokumentu - orzeczenia lekarza orzecznika ZUS w sprawie 8% uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy oraz z zeznań świadka J. P. w zakresie w jakim zeznała, że powódka była osobą lubianą, zaś pacjenci byli zadowoleni z jej pracy.

- **art. 232 zd. 1 k.p.c.** poprzez błędne uznanie, że pozwany pracodawca sprostą ciężarowi udowodnienia, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była uzasadniona, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powódka dezorganizowała pracę podczas całego przeszło 18-letniego okresu zatrudnienia, skoro bowiem taki czasokres należało uznać za miarodajny do badania zasadności wypowiedzenia. Powyższe miało wpływ na wynik sprawy, albowiem zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, że przyczyna wypowiedzenia - uznana przez Sąd I instancji za dostatecznie konkretną - przypadała w całym, przeszło 18-letnim okresie zatrudnienia powódki, co w rezultacie doprowadziło do oddalenia powództwa;

II. przepisów prawa materialnego, tj.:

- **art. 30 § 4 k.p.** poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia została określona w sposób właściwy, a to podana w sposób dostatecznie konkretny, podczas gdy prawidłowa wykładnia ww. przepisu winna skutkować uznaniem, że pozwana nie uczyniła zadość obowiązkowi określenia przyczyny w sposób dostatecznie konkretny, albowiem nie wskazała, jakiego okresu dotyczą zarzuty podane jako przyczyna zwolnienia, która to okoliczność, w świetle przeszło 18-letniego zatrudnienia powódki, nie jest oczywistą, ani też nie może być domniemywana;

-**art. 8 k.p.** tj. poprzez rozwiązanie z powódką umowy o pracę z pominięciem okoliczności przeszło 18-letniego stażu pracy, nienagannie wykonywanej, występowania absencji chorobowych w ostatnich latach pracy, istnienia związku przyczynowego pomiędzy wykonywaniem obowiązków służbowych, a nieobecnościami w pracy, co czyni wypowiedzenie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w całości poprzez zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 6.840,00 zł, tj. kwoty odpowiadającej 3-krotności miesięcznego wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 2.000,00 zł naliczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, zaś od kwoty 4.840,00 zł naliczonymi od dnia 1 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych (apelacja k. 274-285).

W odpowiedzi na apelację z dnia 1 października 2018 r. strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości, jak również o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych (odpowiedź na apelację k. 299-303).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

W rozpatrywanej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie istotnym dla rozpoznania sprawy, a na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego wywiódł prawidłowe i logiczne wnioski. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazano ustalony stan faktyczny oraz przeprowadzono wywód wskazujący na motywy, którymi kierował się Sąd I instancji wydając zaskarżone orzeczenie, a poczynione przez ten Sąd ustalenia faktyczne oraz wywiedzione z nich skutki prawne są prawidłowe i tym samym - dzieląc je w całości - Sąd Okręgowy przyjmuje je za własne, czyniąc je integralną częścią swojego uzasadnienia. Jednocześnie uwzględniając, że kontrola instancyjna nie dała podstaw do stwierdzenia nieważności postępowania w sprawie, dalszy zakres kognicji Sądu Okręgowego wyznaczała treść rozstrzygnięcia oraz zakres zarzutów podniesionych w apelacji.

Jak podkreśla się w orzecznictwie sądowym, nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i

pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97). W wyroku z dnia 6 listopada 2001 r. (I PKN 449/00) Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą powinien organizować swoją działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. Z kolei w wyroku z dnia 11 lipca 2006 r. (I PK 305/05) Sąd Najwyższy uznał, że długotrwała choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04).

Z jednolitego w tym względzie orzecznictwa wynika zatem, że częsta i długotrwała absencja chorobowa pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Jednakże każda taka sytuacja, w której pracownik przez dłuższy czas z przyczyn usprawiedliwionych (z powodu choroby) nie świadczy pracy, wymaga indywidualnej oceny, uwzględniającej nie tylko przymioty pracownika związane z łączącym strony stosunkiem pracy oraz jego stosunek (postawę) wobec obowiązków pracowniczych, ale także interesy zakładu pracy. Pamiętać także trzeba, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi podstawowy (zwykły) sposób rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Może z niego skorzystać zarówno pracodawca, jak i pracownik. Istotne przy tym jest to, aby w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę wskazana była konkretna i rzeczywista przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Przyczyną wypowiedzenia nie musi być ani zachowanie zawinione przez pracownika, ani wynikające z jego złej woli, ani powodujące szkody po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79). Mogą ją stanowić także okoliczności niezależne od pracownika, a np. leżące po stronie pracodawcy, jeżeli za wypowiedzeniem przemawia uzasadniony interes zakładu pracy. Wypowiedzenie jest skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1976 r. i z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76).

W rozpoznawanej sprawie – wbrew twierdzeniom apelacji – Sąd I instancji, mając na uwadze treść art. 30 § 4 k.p. oraz wynikające z orzecznictwa zasady formułowania przyczyn wypowiedzenia (w sposób konkretny i prawdziwy), dokładnie zbadał przyczyny podane powódce w uzasadnieniu decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy oraz – mając na uwadze powołane zarówno przez apelującą, jak i stronę przeciwną, orzecznictwo sądowe dotyczące absencji chorobowych pracownika jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę – odniósł się do tych przyczyn, a w szczególności rozważył wpływ nieobecności chorobowych powódki na funkcjonowanie pozwanego zakładu pracy. Sąd I instancji dokonał oceny materiału dowodowego zgodnie z zasadą wyrażoną w przepisie art. 233 § 1 k.p.c., tj. według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zabranego w sprawie materiału dowodowego i słusznie uznał, że materiał ten pozwala na uznanie, że pozwany pracodawca wykazał, iż częste i nieprzewidziane nieobecności w pracy powódki dezorganizowały proces organizacji pracy przyjęty u strony pozwanej. Sąd Rejonowy, uzasadniając swoje stanowisko prawidłowo wskazał, że o prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia zadecydowały zarówno dowody z dokumentów w postaci rocznych kart ewidencji obecności w pracy, wskazujące na liczbę dni nieobecności powódki w pracy, ale także zeznania świadków. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków: J. R., R. M., A. A. i J. G. wynika, że do zadań powódki zgodnie z zawartą umową o pracę należało wykonywanie zabiegów fizjoterapeutycznych u pacjentów przebywających w zakładzie opiekuńczo-leczniczym. Powódka zajmowała się pacjentami ze znacznymi utrudnieniami w samodzielnym funkcjonowaniu, a więc osobami wymagającymi

regularnej rehabilitacji i stałej pomocy. Powódka wykonywała tę pracę w obrębie Oddziału III, na którym przebywało 65 pacjentów, z czego pod jej opieką znajdowało się 18 chorych. Pozostali pacjenci, przebywający w placówce mieli zapewnioną rehabilitację przez firmy zewnętrzne. Świadkowie podali, że powódka świadczyła pracę przez pięć dni w tygodniu w średnim wymiarze czasu pracy, wynoszącym 7,5 godziny w ciągu dnia. Z uwagi jednak na częste nieobecności w pracy, powódka nie wywiązywała się z powyższego obowiązku. Świadek R. M., pełniący w placówce medycznej funkcję asystenta ds. rehabilitacji wskazała, iż wielokrotnie zdarzało się, że pomimo ustaleń poczynionych z przełożonym odnośnie powrotu do pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, powódka E. C. nie stawiała się w pracy bez wcześniejszego powiadomienia o tym pracodawcy, co w zasadniczy sposób narażało zdrowie pacjentów, przebywających w placówce z uwagi na brak możliwości zapewnienia im rehabilitacji i fizjoterapii we właściwym wymiarze czasu. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w załączonej do akt sprawy korespondencji sms, prowadzonej pomiędzy świadkiem, a powódką, z której wynika, że to R. M. domagała się uzyskania od powódki informacji, czy następnego dnia stawi się ona w pracy. Świadek zeznała również, że zdarzały się sytuacje, w których powódka nie informowała przełożonego o swojej nieobecności w pracy nawet w dniu, w którym nie zamierzała pojawić się w zakładzie pracy. Nieprawdziwe są zatem twierdzenia strony skarżącej odnośnie tego, że powódka za każdym razem informowała pracodawcę o przedłużającej się chorobie. Powódka, w przypadku zapytania o jej plany związane z pracą odpowiadała asystentce ds. rehabilitacji, że następnego dnia nie stawi się w pracy. Z powyższego wynika zatem jednoznacznie, że powódka miała świadomość tego, że jej nieobecność w pracy ulegnie przedłużeniu, jednak z przekazaniem tej wiedzy czekała do ostatniej chwili, tj. do momentu, w którym to sam pracodawca domagał się uzyskania od niej tej informacji w drodze kontaktu telefonicznego bądź za pośrednictwem wiadomości sms. Należy przy tym zaznaczyć, że stanowisko powódki było stanowiskiem kluczowym i podczas jej nieobecności w pracy konieczne było zastępstwo, zastępstwa te zmuszony był natomiast każdorazowo organizować jej bezpośredni przełożony, co wiązało się z koniecznością przesuwania do pracy na stanowisku powódki pracowników z tej samej specjalizacji z innych Oddziałów, przez co w całości lub w części pracownicy ci nie wykonywali pracy na swoich stanowiskach, a na pewno ich wydajność pracy w związku z łączeniem obowiązków na dwóch stanowiskach była niższa niż gdyby pracowali tylko na jednym. Nieobecności chorobowe powódki – zwłaszcza gdy były dłuższe – niewątpliwie dezorganizowały pracę całego Oddziału Rehabilitacji, albowiem zaburzały ustalony z góry harmonogram rehabilitacji pacjentów. Podkreślenia wymaga przy tym, że niezależnie od tego, czy dany pacjent był rehabilitowany codziennie, czy też kilka razy w tygodniu, obowiązkiem każdego rehabilitanta zatrudnionego w pozwanej placówce medycznej było wykonywanie zleconych zabiegów w każdy dzień świadczenia pracy. Dezorganizacja pracy na Oddziale Rehabilitacji wynikała z faktu, że w konkretnych dniach w pracy było zbyt mało rehabilitantów, przez co nie mogli oni wypełniać założonego planu, co do wykonywania zabiegów ze wszystkimi pacjentami przebywającymi na Oddziale. Nieobecności powódki niewątpliwie wpływały zatem na pracę całego Oddziału Rehabilitacji. Wykazy nieobecności powódki w pracy sporządzone przez stronę pozwaną tylko dodatkowo potwierdziły ww. okoliczności wyłaniające się z osobowego materiału dowodowego i nie stanowiły jedynych dowodów, na których oparł się Sąd Rejonowy wyrokując w sprawie. Sąd I instancji nie oparł zatem swojego rozstrzygnięcia wyłącznie na ww. dokumentach, ale w głównej mierze na zeznaniach świadków, które były zgodne i wystarczające do przyjęcia wniosków, do jakich na ich podstawie doszedł Sąd I instancji. W sprawie nie doszło też do prostego porównania arytmetycznego liczby dni nieobecności powódki bez odniesienia się do wpływu tej absencji na funkcjonowanie zakładu pracy. Przeciwnie – zgodnie z obowiązkiem dowodowym wynikającym z art. 6 k.c. – pozwany pracodawca przedstawionymi w sprawie dowodami zdołał wykazać, iż częste (albowiem w I kwartale 2017 r. miała ich 74 dni) i nieprzewidziane nieobecności powódki w pracy dezorganizowały proces świadczenia pracy w zakresie zapewnienia pacjentom ciągłości i stałości rehabilitacji, powodując konieczność organizowania zastępstw przez innych pracowników, co niewątpliwie powodowało niekorzystne dla pracodawcy skutki. Na tej podstawie, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że cel określony przez strony w umowie o pracę z dnia 1 czerwca 1999 r. faktycznie z punktu widzenia pracodawcy nie był osiągnięty (art. 22 § 1 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym materiał dowodowy zasadnie pozwolił Sądowi Rejonowemu na przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy powódkie była prawdziwa i uzasadniała taką decyzję pracodawcy. Argumenty powódki zawarte w apelacji oceny tej nie zdołały podważyć. W szczególności nie okazały się prawdziwe jej twierdzenia, jakoby rzeczywistą przyczyną jej zwolnienia była okoliczność

osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego. Okoliczność ta nie znalazła bowiem potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Świadek J. W., będący kierownikiem Oddziału Rehabilitacji, przyznał, że dokonując analizy sytuacji pracowniczej powódki zaznaczył w notatce również informację, że osiągnęła ona wiek emerytalny. Zapis taki stanowił jednak normalną konsekwencję dokonania oceny sytuacji pracowniczej powódki, nie był zaś przyczyną wypowiedzenia jej stosunku pracy. Sporządzenie ww. notatki miało bowiem charakter następczy w stosunku do ustalenia, że częste i długotrwałe nieobecności powódki w pracy dezorganizują pracę zakładu, co z kolei stanowiło rzeczywistą przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę. Już w latach 2014-2016 powódka miała liczne nieobecności w pracy, a więc stwierdzenie, że E. C. dezorganizuje pracę Oddziału Rehabilitacji nastąpiło na długo przed dniem 1 lutego 2017 r., tj. dniem, w którym została sporządzona ww. notatka. Jednocześnie należy zauważyć, że decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę nie została podjęta wyłącznie przez J. W. – kierownika Oddziału Rehabilitacji, który był wyłącznie jedną z osób parafujących pismo skierowane do Zarządu Spółki w sprawie rozważenia możliwości rozwiązania umowy o pracę. Pismo to w swojej pierwotnej wersji zostało sporządzone przez świadka R. M. wraz ze świadkiem J. G. i to właśnie w tej części zawarty był rzeczywisty powód wszczęcia procedury, która w przypadku powódki zakończyła się rozwiązaniem umowy o pracę. Świadek R. M. w swoich zeznaniach wskazała, że to ona sporządziła notatkę i dopiero po jej przygotowaniu przedstawiła ją do zapoznania się kierownikowi Oddziału – J. W., który nie był osobą inicjującą postępowanie w sprawie rozwiązania z powódką umowy o pracę. Ponadto zgodnie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 20 marca 2017 r., osobą podejmującą taką decyzję była Prezes Zarządu B. M., która posiadała w tym zakresie stosowne umocowanie Zarządu. Ponadto należy zaznaczyć, że fakt opisany w notatce - dezorganizacja pracy Oddziału Rehabilitacji - został w tym piśmie potwierdzony przez co najmniej pięć osób pod nim podpisanych. Osoby te nie podpisały się pod notatką odręcznie kierownika Oddziału, lecz pod częścią notatki w formie maszynopisu. Potwierdzeniem tego, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką była dezorganizacja spowodowana jej częstą absencją znalazło również potwierdzenie w zeznaniach świadków, w tym J. W. który zeznał, że rozmawiał ze świadkiem R. M. na temat częstych nieobecności powódki w pracy, nie zaś ze względu na osiągnięcie przez nią wieku emerytalnego. Fakt osiągnięcia przez powódkę wieku emerytalnego nie miał więc żadnego znaczenia dla złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Okoliczności tej nie potwierdził żaden dowód zgromadzony w sprawie, w szczególności żaden z przesłuchanych w sprawie świadków, a strona pozwana kategorycznie im zaprzeczyła. Analizując materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu nie sposób zatem uznać, aby przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był jej wiek i związana z nim m.in. niższa zdolność fizyczna, czy manualna niż u pracowników w wieku młodszym – na który to argument strona skarżąca zaczęła powoływać się w apelacji.

Sąd Okręgowy co należy podkreślić, nie kwestionuje, ani nie podważa prawdziwości i legalności zwolnień lekarskich powódki. Niemniej jednak, nie ulega wątpliwości, że brak możliwości liczenia na obecność powódki w pracy z powodu licznych absencji chorobowych, utrudniających wykonywanie zaplanowanych przez Oddział efektów pracy, należy uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Zarówno zgromadzone w sprawie dokumenty jak i zeznania świadków potwierdziły, że nieobecności powódki w pracy były na tyle częste, nieprzewidywalne, że istotnie dezorganizowały pracę w pozwanej placówce medycznej. W tym zakresie należy również zwrócić uwagę na sposób, w jakim pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę. Pracodawca skorzystał bowiem ze zwykłego trybu rozwiązania stosunku pracy, tj. z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W wyroku z dnia 5 marca 2015 r. (III PK 109/14) Sąd Najwyższy wskazał, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Sąd Najwyższy zauważył, że pracodawca może określać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na różne sposoby. Liczy się jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dlatego wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz ze wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiało mu

rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego. Sąd Najwyższy stwierdził nadto, że pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) - wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy. Opisana powyżej sytuacja niewątpliwie wystąpiła w stanie faktycznym ustalonym w rozpoznawanej sprawie, albowiem powódka miała wiedzę na temat przyczyny, w oparciu, o którą pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę. Przyczyna ta została bowiem w sposób szczegółowy opisana w wypowiedzeniu, ze wskazaniem ilości przepracowanych przez powódkę dni pracy oraz ilości jej zwolnień lekarskich.

Nie sposób przy tym uznać, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę ze względu na jej wcześniejsze długoletnie zatrudnienie u pozwanego jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, tj. z normą określoną w art. 8 k.p. Na skutek częstych nieobecności powódki w pracy, powodujących problemy z codziennym udzielaniem świadczeń rehabilitacyjnych, szkodę ponosił nie tylko pozwany jako pracodawca, ale również pacjenci przebywający w powyższej placówce medycznej, którzy wielokrotnie byli pozbawieni dostępu do niezbędnej dla nich rehabilitacji. Pozwany żeby zapewnić ciągłość realizacji zadań z zakresu rehabilitacji, zmuszony był reorganizować pracę, jednak z uwagi na częste i nieprzewidziane zmiany w grafiku, nie mógł praktycznie nic zaplanować z odpowiednim wyprzedzeniem. Liczne i krótkotrwałe, a zarazem nagle nieobecności w pracy pracownika nie pozwalają na sensowne bieżące planowanie celem zapewnienia właściwej organizacji pracy. Z analizy rocznych kart ewidencji powódki w pracy wynika, że od początku 2017 r. przebywała ona na zwolnieniu lekarskim przez większą ilość czasu, niż świadcząc pracę, co ewidentnie wskazuje na to, że powódka absolutnie nie była pracownikiem dyspozycyjnym, na którym pracodawca mógłby polegać. Pozostali pracownicy, zarówno wykonujący zadania na tym samym Oddziale Rehabilitacji, jak również fizjoterapeuci z innych Oddziałów musieli przejmowali obowiązki nieobecnej powódki, opuszczając przez to swoje zadania, co powodowało ciągłe zmiany w planie usprawniania pacjentów, czego skutkiem było spowolnienie postępów w ich rehabilitacji. Żaden pacjent nie otrzymał bowiem rehabilitacji we właściwym wymiarze czasu, co było przyczyną nasilania się skarg zarówno ze strony pacjentów, jak i personelu pozwanej placówki medycznej. Rozwiązanie z powódką umowy o pracę było zatem podyktowane koniecznością utrzymania właściwego zaopatrzenia pacjentów w świadczenia rehabilitacyjne oraz zapewnienia prawidłowego funkcjonowania sekcji rehabilitacji w placówce pozwanego, a tym samym było wyrazem dążenia do prawidłowej opieki pacjentów ww. zakładu pracy, a więc osób, które niejednokrotnie znajdowały się w niezwykle ciężkiej sytuacji zdrowotnej i życiowej. Z tego też względu, podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 8 k.p. okazał się bezzasadny.

Konkludując, zarzut naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie nie był uzasadniony. Wbrew stanowisku strony skarżącej, zgromadzony materiał dowodowy i ustalony stan faktyczny pozwalał na dokonanie oceny, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była konkretna i spełniała wszystkie wymagania określone w treści powyższych regulacji. Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, żaden z zarzutów apelacji dotyczących naruszenia tak prawa procesowego, jak i materialnego nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu I instancji było logiczne i spójne. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i na tej podstawie wywiódł trafne wnioski. Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

Reasumując zarzuty apelacji nie znalazły potwierdzenia, wobec czego Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym, Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 i § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.), zasądzając od powódki B. C. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Dorota Michalska

(...)