

Sygn. akt VII Pa 159/13

# WYROK

**W IMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 09 grudnia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący- Sędzia:** SO Monika Kiwiorska – Pająk(spr.)

**Sędziowie:** SO Jolanta Czarnik, SO Maria Makara

**Protokolant:** st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 09 grudnia 2013 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Szpitalowi (...) w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Kłodzku

z dnia 13 września 2013 r. sygn. akt IV P 15/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala i zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 90 zł tytułem zawrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 września 2013r. Sąd Rejonowy w Kłodzku przywrócił powódkę A. K. do pracy na poprzednich warunkach u pozwanego w (...) Szpitalu (...) w L. i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

**Rozstrzygnięcie swoje Sąd oparł o następująco ustalony stan faktyczny:**

Powódka A. K. zatrudniona była u strony pozwanej w (...) Szpitalu (...) w L. od 29.09.2004 r. na stanowisku fizyka fizjoterapii, ostatnio w oparciu o umowę o pracę na czas nie określony.

W dniu 28.01.2013r. powódka otrzymała decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Jako przyczynę tej decyzji pozwana wskazała liczne nieobecności w pracy usprawiedliwione zwolnieniami lekarskimi, powodujące dezorganizację bazy zabiegowej, wymuszające konieczność pilnych zastępstw, godząc w interesy finansowe pracodawcy, który jest zmuszony zapewnić każdemu z pacjentów określoną ilość zabiegów fizjoterapeutycznych, pod rygorem skutków finansowych wynikających z umów zawartych z jednostkami kierującymi na leczenie.

Pozwana konsultowała zamiar zwolnienia powódki z organizacjami związkowymi działającymi u nich, tj. (...) Wojska przy (...) i (...) Związkiem Zawodowym (...) przy (...), który nie zajął stanowiska. Natomiast (...) Wojska przy (...) poinformował, że powódka nie jest członkiem tego związku i nie zwracała się o jej reprezentowanie.

Powódka w 2012r. była nieobecna w pracy z powodu choroby 74 dni, zaś w 2013r. łącznie na zwolnieniach lekarskich przebywała 10 dni.

Pozwana zatrudniała około 40 pracowników obsługujących bazę zabiegową, dodatkowo zatrudnia też pozwana fizjoterapeutów w oparciu o umowy zlecenia, w celu zapewnienia wykonania zleconych zabiegów.

W 2013r. pozwana zawarła umowę zlecenia z 4 osobami na wykonanie zabiegów rehabilitacyjnych.

Pozwana sporządzała miesięczne grafiki pracy fizjoterapeutów, zawierające ustalenia kto, kiedy i gdzie wykonywał zabiegi oraz sposób odebrania dni wolnych za przepracowane soboty. Grafik był korygowany na bieżąco w ciągu miesiąca.

W razie konieczności zastępstwa chorej powódki przez innego pracownika pozwana nie wypłacała wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ewentualnie fizjoterapeuci wykonujący zabiegi w oparciu o umowy zlecenia otrzymywali wynagrodzenie za dodatkowe zabiegi. Powódka również zastępowała nieobecnych z powodu choroby innych pracowników.

Powódka każdorazowo telefonicznie uprzedzała, że jest chora i będzie korzystać ze zwolnienia lekarskiego.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do uznania zasadności wypowiedzenia. Sąd podniósł, że w piśmie z dnia 28.01.2013r. dotyczącym wypowiedzenia powódce umowy o pracę jako podstawę tej decyzji pozwana wskazała na liczne nieobecności w pracy spowodowane zwolnieniami lekarskimi powodujące dezorganizację pracy, wymuszające konieczność pilnych zastępstw i godzące w interesy finansowe pracodawcy. Za bezsporne Sąd uznał, że powódka w 2012r. była łącznie 74 dni nieobecna w pracy z powodu choroby, a w 2013r. 10 dni, a zwolnienia były od 4 do 19 dni. Jednakże ze zgodnych zeznań stron i świadka wynika, zdaniem Sądu I instancji, że pozwana nie wypłaciła dodatkowego wynagrodzenia pracownikom w razie konieczności zastępstwa chorego pracownika przez innego pracownika. Pozwana zatrudnia około 40 fizjoterapeutów oraz 5 osób w oparciu o umowę zlecenia, by zapewnić pełne wykonanie wszystkich zabiegów. Dodał, że powódka nie była jedynym pracownikiem korzystającym ze zwolnień lekarskich; inni pracownicy bazy zabiegowej również chorowali, a powódka w razie potrzeby ich zastępowała.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka każdorazowo uprzedzała telefonicznie przełożonego (J. P.) o swojej chorobie i możliwości korzystania ze zwolnienia lekarskiego, by umożliwić wyznaczenie zastępstwa. Pracownicy z tytułu zastępstwa nie otrzymali dodatkowego wynagrodzenia.

Zatem - zdaniem Sądu - pozwana nie wykazała, by nieobecności powódki w pracy, spowodowane jej chorobą, w sposób szczególnie (odmienny od nieobecności innych pracowników) dezorganizowały pracę i narażały pozwaną na straty finansowe.

W opinii Sądu I instancji pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę, uwzględniła jedynie interes zakładu pracy, nie uwzględniając przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Przy organizacji pracy tak dużej liczby pracowników bazy zabiegowej pracodawca musi brać pod uwagę wszelkie okoliczności obiektywne związane z

chorobą, wypadkami losowymi. Pozwana zatrudniała około 40 pracowników w oparciu o umowę o pracę, a dodatkowo w oparciu o umowy zlecenie fizjoterapeutów, by zapewnić pełną obsługę swoim pacjentom. Wobec czego uznać należy, że nieobecności powódki spowodowane chorobą nie dezorganizowały pracy.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę była nieuzasadniona i zgodnie z żądaniem powódki Sąd przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona pozwana, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

- rażące naruszenie prawa materialnego tj. art. 45 § 1 KP poprzez jego wadliwe zastosowanie mimo że notoryczne nieobecności powódki w pracy w sposób ciągły powodowały dezorganizację pracy oraz wymagały od strony pozwanej działań natury organizacyjnej;

- naruszenie przepisów prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. polegające na nie dokonaniu przez Sąd I instancji wszechstronnego rozważenia całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, które w konsekwencji doprowadziło do uwzględnienia powództwa

W związku z powyższym strona pozwana wniosła o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu I instancji według norm przepisanych i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

#### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja strony pozwanej jest uzasadniona, a sformułowane w niej zarzuty należało uznać za trafne. Sąd I instancji przeprowadził w niniejszej sprawie wyczerpujące postępowanie dowodowe, ale nie można zgodzić się wyciągniętymi wnioskami, a w konsekwencji z treścią rozstrzygnięcia.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 kp 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jak z powyższego wynika warunkiem uznania przez sąd pracy bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest to by wypowiedzenie było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów.

Sąd I instancji uznał, że dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie było nieuzasadnione merytorycznie, gdyż pozwana nie wykazała, by nieobecności powódki w pracy, spowodowane jej chorobą, w sposób szczególny (odmienny od nieobecności innych pracowników) dezorganizowały pracę i narażały pozwaną na straty finansowe. W opinii Sądu I instancji pozwana wypowiadając powódcę umowę o pracę, uwzględniła jedynie interes zakładu pracy, nie uwzględniając przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Przy organizacji pracy tak dużej liczby pracowników bazy zabiegowej pracodawca zdaniem Sądu Rejonowego musi brać pod uwagę wszelkie okoliczności obiektywne związane z chorobą, wypadkami losowymi.

Należy mieć na uwadze, iż wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach, co oznacza, że pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. Choć wymóg zasadności wypowiedzenia jest istotnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy, to jednak oceniając, czy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, Sąd bierze pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale również zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Sąd Najwyższy dał wyraz temu pogładowi w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85) stwierdzając, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusnych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy.

Interes zakładu pracy należy bowiem pojmować w łączności z istotą i celem stosunku pracy. Dlatego też, jeżeli 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. Odnosząc się zaś do omawianej przyczyny wypowiedzenia należy stwierdzić, że Sąd I instancji wadliwie ocenił jej znaczenie z punktu widzenia możliwości zastosowania art. 32 § 1 pkt 3 w związku z art. 45 § 1 KP. Nastąpiła więc ze strony Sądu Rejonowego błędna wykładnia tych przepisów, polegająca na przyjęciu, że częste i długotrwałe absencje chorobowe pracownika nie są uzasadnionymi przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.11.1997 r. I PKN 327/97 OSNP 1998/16/476 wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.12.1997 r. I PKN 422/97 OSNP 1998/20/600, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.09.1998 r. I PKN 335/98 OSNP 1999/20/648).

Dodatkowo należy wskazać, że podana przez stronę pozwaną przyczyna była nie tylko konkretna, ale i prawdziwa. Z zeznań świadka J. P. wynika bowiem, że nieobecność powódki dezorganizowała pracę. Mianowicie świadek jako koordynator bazy zabiegowej była zmuszona już na początku tygodnia odwoływać pracownika, który korzystał z wolnego lub powierzać wykonywanie obowiązków pracownikowi na dwóch stanowiskach. Absencja powódki wymagała również zmian w grafiku w celu zabezpieczenia obsady bazy. Nie bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jest również przedmiot działalności strony pozwanej. Mianowicie strona pozwana to Szpital (...), gdzie obowiązki powódki jako fizjoterapeutki musiały zostać bezwzględnie wykonane, a nie zrealizowanie konkretnych zabiegów wiązało się z poważnymi konsekwencjami finansowymi np. poprzez utratę kontraktu. Częste zwolnienia powódki były także przyczyną niezadowolenia innych pracowników, którzy korzystali z urlopów (dni wolnych) w poniedziałki, co bez wątplenia wpływało na atmosferę pracy. Nie bez znaczenia jest także okoliczność, że nieobecności powódki były nieoczekiwane (z góry nie przewidziane) i często krótkotrwałe, zatem trudniej było stronie pozwanej zorganizować zastępstwa w celu umożliwienia niezakłóconej pracy szpitala, aniżeli w sytuacji, gdyby powódka korzystała ze zwolnień w sposób ciągły. Na marginesie należy wskazać, że powódka nie udowodniła, by absencje innych pracowników miały chociaż zbliżony charakter do zwolnień powódki pod względem częstotliwości oraz konsekwencji w postaci poważnej dezorganizacji pracy szpitala.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd uznał, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził okoliczności wskazane w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę, co skutkowało podstawie art. 386 § 2 kpc zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa. Sąd obciążył powódkę kosztami procesu na rzecz strony pozwanej za I i II instancję w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. oraz w zw. z przepisem art. § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu / Dz.U. Nr 163, poz.1349 ze zm./.